

# Solidaires contre la précarité



**Sit** **syndicat**  
interprofessionnel  
de travailleuses et travailleurs

16, rue des Chaudronniers-CP 3287-1211 Genève 3  
tél: +41(0)22 818 03 00 - fax: +41(0)22 818 03 99  
courriel: [sit@sit-syndicat.ch](mailto:sit@sit-syndicat.ch) - [www.sit-syndicat.ch](http://www.sit-syndicat.ch)

**décembre 2012**

# **P** Introduction **précarité : des visages, des chiffres et des actions**

Sous l'appellation trompeuse de « flexibilité », vendue à l'opinion publique comme l'indispensable carburant de l'économie, c'est en réalité la précarité qui se développe et se généralise dans le monde du travail. A tel point que le régime du salariat qui l'a caractérisé ces dernières décennies (garanties minimales pour l'emploi, le statut, le revenu, la protection sociale) est entrain de glisser vers celui du « précaire » (déréglementation, insécurité, mobilité, pression sur les salaires, incertitude sociale)<sup>1</sup>. Comment cette précarité se manifeste-t-elle ? Quelle est son ampleur ? Qui menace-t-elle ? Comment la combattre ? C'est à ces questions que ce bulletin tente de répondre.

Pour y parvenir, le syndicat se réfère aux enseignements qu'il peut tirer de son action syndicale :

- rencontres quotidiennes de personnes qui viennent exposer leurs situations aux permanences ;
- observations « grandeur nature » réalisées dans les entreprises et les services ;
- suivi régulier de l'évolution du marché du travail ;
- analyses des données économiques et sociales suisses et genevoises.

Le syndicat peut ainsi mettre **des visages et des chiffres** sur cet insidieux minage du terrain social et sur l'insécurité qu'il fait peser sur l'emploi.

Pour le SIT, qui a toujours mis une priorité sur la prise en compte des plus précaires, il est important de faire connaître cette réalité trop souvent occultée. Mais la dénoncer ne suffit pas. Il faut en même temps s'employer à combattre les effets et les causes, en alliant défense individuelle des salarié-e-s, actions collectives et capacité de proposition.

Cette triple nécessité de l'action syndicale ne se contente pas de convictions : elle exige des moyens pour la mettre en œuvre et pour obtenir des résultats. Moyens humains et moyens financiers, qui ne tombent pas du ciel mais qui ont pour nom **mobilisation et solidarité**, que ce soit au niveau interne du syndicat (dimension interprofessionnelle du militantisme et des cotisations) ou externe (engagement et contributions financières des sympathisant-e-s). C'est dans ce sens que le présent bulletin s'attache à mettre en évidence des éléments de compréhension et de lutte concernant la précarité selon plusieurs approches complémentaires :

- la **précarité au quotidien** : quelques exemples de situations vécues par des travailleuses et travailleurs ;
- les **caractéristiques générales** de la précarité : définitions et données nationales ;
- les **indicateurs chiffrés de la précarité à Genève** : formes et ampleur des em-

<sup>1</sup> Voir Robert Castel, *La montée des incertitudes*, Seuil, 2009

- plois atypiques et précaires et leurs **conséquences sociales** ;
- zoom sur trois « **zones à risques** » : genre, migration, emplois de solidarité ;

- les nécessités et les paradoxes de **l'action syndicale** : syndicalisation, mobilisation, revendications, propositions et ... **moyens d'agir** : solidarités interprofessionnelle ainsi que citoyenne.



## ■ Quelques abréviations

|       |                                                             |
|-------|-------------------------------------------------------------|
| CFC   | Certificat fédéral de capacité                              |
| CCT   | Convention collective de travail                            |
| CTT   | Contrat-type de travail                                     |
| DSE   | Département de la solidarité et de l'emploi                 |
| EdS   | Emploi de solidarité                                        |
| ESPA  | Enquête suisse sur la population active                     |
| ESS   | Enquête suisse sur la structure des salaires                |
| OCE   | Office cantonal de l'emploi                                 |
| OCIRT | Office cantonal de l'inspection et des relations du travail |
| OCP   | Office cantonal de la population                            |
| OFS   | Office fédéral de la statistique                            |
| Seco  | secrétariat à l'économie (fédéral)                          |



# 1 Le SIT, observatoire privilégié de la précarité au quotidien

Que l'on parle de « flexibilité » (le patronat, les medias) ou de « précarité » (les syndicats), cela reste le plus souvent abstrait : des généralités, des chiffres, des tendances. Dans la réalité, c'est tout autre chose. Ce sont d'abord **des situations bien concrètes** vécues par des travailleuses et travailleurs : conditions de travail et de vie difficiles, licenciements, mise sous pression, insécurité. Au long des permanences qu'il tient chaque jour, le SIT réalise une forme « d'enquête grandeur nature » sur la question en prenant connaissance d'une quantité de cas individuels et collectifs. Il est impossible d'en faire l'inventaire complet, mais instructif d'en mettre en évidence quelques uns, qui illustrent particulièrement ce qu'est la précarité au quotidien, et de montrer **comment le SIT y répond**. Témoignages :

## Pierre et ses collègues (bâtiment)

Pierre est ouvrier qualifié. Lui et ses collègues ont été engagés par une entreprise qui a pignon sur rue et qui obtient des marchés publics. C'est l'hiver et Pierre et ses collègues travaillent à la réfection en profondeur d'un **bâtiment public**. Le chantier doit durer jusqu'à fin juin. Mais, subitement, à fin janvier, Pierre et ses collègues sont **licenciés** pour le 31 mars. Commence alors pour

Pierre et ses collègues un difficile parcours du combattant. En effet, non contente d'avoir résilié les contrats, **l'entreprise cesse de payer** ses employés qui se retrouvent du jour au lendemain sans revenu. Ils apprennent dans la foulée que leurs **cotisations sociales n'ont plus été versées** depuis trois mois à la caisse de compensation du bâtiment.

Pierre et ses collègues font alors appel au SIT qui **agit à tous les niveaux**. Il poursuit l'entreprise devant le **Tribunal des prud'hommes**, mais comme la procédure est longue, et que Pierre et ses collègues sont financièrement aux abois, il organise une **action collective**. Le SIT et les ouvriers bloquent le chantier et en appellent aux services de l'État qui ont mandaté cette entreprise, pourtant déjà défavorablement connue de l'Office des poursuites. Pierre qui, durant toute cette période, ne touche plus aucun revenu, voit sa vie basculer. Comme il n'arrive plus à payer son loyer, sa régie résilie le bail de l'appartement dans lequel il vit avec ses trois enfants. Le SIT fait alors des **démarches auprès de la régie** et tente de lui expliquer la situation.

Parallèlement, il commence une longue **négociation** avec l'État, au terme de laquelle il obtient que ce dernier se substitue à l'entreprise et verse les salaires impayés à Pierre et ses collègues. Le SIT obtient aussi des garanties pour Pierre et ses collègues : ils seront enga-

gés par la nouvelle entreprise mandatée par l'État pour terminer les travaux. Pierre peut avec l'argent versé par l'État payer ses loyers en retard et échapper ainsi de justesse à l'expulsion de son logement.

## **Sandro (travail sur appel)**

Sandro **travaille sur appel** pour une entreprise qui fournit des limousines avec chauffeurs. Les conditions de travail de Sandro ont toujours été dures. Mais comme une relativement bonne entente régnait entre son ancien supérieur hiérarchique et lui, Sandro supportait les salaires fluctuants et les horaires souvent infernaux. Quand vraiment il n'en pouvait plus, il avertissait son employeur, deux jours à l'avance, qu'il souhaitait prendre un jour de congé.

Mais quand la direction de l'entreprise change, ses conditions de travail deviennent infernales. Dorénavant, Sandro doit être disponible sept jours sur sept. Une course refusée signifie une **mesure de rétorsion** immédiate: deux semaines sans appel et sans salaire. Sandro n'ose plus fixer de jours de congé, et comme Sandro est un papa divorcé il ne sait plus du tout quand il peut voir ses filles. Lorsqu'on lui confie une course de courte durée, Sandro se rend ensuite directement dans les locaux de l'entreprise parce que s'il veut pouvoir obtenir une autre course, il faut qu'il prouve qu'il est disponible tout de suite, il attend alors pendant des heures... évidemment sans être payé. Comme ses collègues font la même chose, dans les locaux de l'entreprise c'est parfois la bagarre, au sens littéral du terme, lorsqu'une course se présente.

Un jour, le téléphone cesse de sonner. Comme Sandro n'est pas licencié, il ne peut pas aller s'inscrire au chômage, mais

comme son employeur ne lui fournit **plus de travail**, il n'est pas payé non plus. Sandro n'a **plus de revenu**. Il vient donc au SIT qui met l'employeur en demeure soit de donner du travail à Sandro, soit de le licencier. L'employeur fait la sourde oreille. Le SIT porte alors l'affaire devant les prud'hommes. Parallèlement, le SIT se bat pour que les entreprises qui fournissent des limousines avec chauffeurs signent une **convention collective de travail (CCT)**, dans l'espoir que le cas de Sandro ne se reproduise pas à l'infini.

## **Marcia (économie domestique)**

Marcia est d'origine philippine. Elle a quatre enfants restés au pays et est venue en Suisse travailler dans le foyer d'une riche famille. Six jours par semaines de 7h à 20h. Elle n'a jamais de vacances. A la fin de chaque mois, Marcia reçoit son salaire en espèces, de la main à la main. **Elle n'est pas déclarée aux assurances sociales et ne reçoit aucune fiche de salaire.**

Un soir d'octobre, Marcia tombe d'épuisement. Elle est si mal que son employeur l'emmène à l'hôpital. Là, un médecin lui ordonne un repos strict de quinze jours. Comme elle est habituellement logée chez son employeur, elle s'installe chez des amis pendant la durée de son arrêt de travail. Son congé maladie terminé, elle se présente chez son employeur afin de reprendre son service. Celui-ci la **licencie sur le champ, sans délai de congé**. Il ne daigne même pas lui payer ses quinze jours d'arrêt maladie. Le choc est si rude pour Marcia que sa santé se dégrade fortement. Les médecins la mettent à nouveau en arrêt maladie en novembre et décembre.

Pour survivre durant l'automne, Marcia doit faire appel à la générosité de ses



amis et de sa famille restée aux Philippines. Elle trouve cependant la force de venir au SIT avec l'aide duquel elle engage une procédure contre ses employeurs, qui restent sourds à toute tentative de conciliation. Au terme d'une première procédure Marcia obtient que le Tribunal des **prud'hommes** condamne ses employeurs à lui verser son salaire pour le temps de sa maladie, pour son délai de congé, pour toutes les vacances qu'elle n'a pas prises, pour tout le travail supplémentaire effectué, pour toutes les pauses auxquelles elle n'a pas eu droit. Le Tribunal condamne aussi ses employeurs à verser tous les arriérés de cotisations sociales. Belle victoire pour Marcia et le SIT.

Elle est cependant de courte durée. En effet, les employeurs font recours. Mais Marcia gagne à nouveau à la **Cour d'appel**. Ses employeurs s'obstinent pourtant à ne pas lui verser le moindre centime. Il faut donc engager une procédure longue et coûteuse (avance des frais) devant l'**Office des poursuites**. Enfin, après trois ans d'un long et pénible parcours judiciaire, **Marcia obtient ses droits** et peut fêter sa victoire avec le syndicat.

## Jean-Pierre et ses collègues (sécurité)

Jean-Pierre travaille depuis plusieurs années dans une grande entreprise de **sécurité**. Il est payé à l'heure. La loi sur le Travail a beau stipuler qu'un planning doit être remis aux travailleurs au plus tard deux semaines à l'avance, Jean-Pierre **ne connaît jamais ses horaires**. Il passe son temps à consulter le site Internet de l'entreprise pour savoir quand exactement il doit se rendre au travail.

Sa conjointe supporte difficilement cette situation. Prévoir des activités qui sont sans cesse annulées en raison des changements d'horaire de Jean-Pierre nuit aux relations du couple. Pareil pour les vacances : l'entreprise demande aux employés de poser leurs **vacances** à la fin d'une année pour l'année suivante. Mais c'est toujours à la dernière minute que le chef de Jean-Pierre le supplie de les repousser, parce qu'un collègue est malade, parce qu'un autre a démissionné, etc. Jean-Pierre accepte: il sait que s'il ne se montre pas « gentil », il sera pénalisé, ses heures de travail



vont diminuer et son salaire, déjà maigre, ne suffira plus à payer le loyer.

Mais un jour, Jean-Pierre et ses collègues n'en peuvent plus. Ils décident donc de se rendre ensemble au SIT. Celui-ci fait alors pression sur l'employeur pour qu'il améliore les conditions de travail. **Pétitions, dénonciation à la presse, manifestation publique** finissent par convaincre l'employeur de mieux respecter les plannings et les dates de vacances. Mais, la négociation est toujours en cours car reste le principal problème : la question des heures de travail. Il faudrait que les mois à moins de 2'500 francs ne soient plus possibles.

## **Martin (emploi de solidarité - EdS)**

Martin a été employé administratif dans une grande **multinationale** durant 17 ans. Puis un jour, il a été **licencié**. Il s'est alors inscrit au **chômage**, mais n'a pas retrouvé d'emploi durant le délai imparti. Arrivé en **fin de droit**, l'OCE l'a alors placé en EdS dans une institution municipale. Malgré le fait que Martin ait suivi au cours de sa carrière d'employé administratif de nombreuses formations, il n'est pas au bénéfice d'un CFC. Son salaire en tant qu'employé EdS est de **3225 francs pour un emploi à plein temps**, ce qui est le tarif «normal» pour ce genre d'emploi.

Martin ne s'en sort pas avec son salaire, il cumule les **dettes** : assurances maladie, médecins, hôpital. Face à toutes ces difficultés, le couple que formaient Martin et sa femme n'a pas tenu. Martin n'a donc **plus de domicile fixe** et il n'est pas prêt de trouver un logement puisque chaque mois une partie de son très maigre salaire est saisi pour que soient remboursées les dettes qu'il a contractées. Ironie du sort,

Martin est un employé très apprécié qui, grâce à ses compétences professionnelles, est passé du statut de manutentionnaire à celui d'informaticien. Mais son salaire, lui, n'a pas évolué.

**Le SIT combat le statut d'EdS** pour supprimer une mesure soi-disant favorable à l'emploi, mais qui n'a pour vocation que de baisser les statistiques du chômage et seul effet d'aggraver encore la précarité. En effet, comme Martin, une personne en EdS est condamnée à un salaire indigne sans possibilité d'évolution sur son lieu de travail, quelles qu'en soient sa fonction ou sa compétence.

## **Claire (secteur associatif)**

Claire travaille depuis près de 20 ans dans **une association à but non lucratif**. Malheureusement, elle commence à souffrir d'une hernie discale, ce qui l'oblige à se mettre partiellement en **arrêt maladie**. Petit à petit cependant, son dos va mieux et elle peut reprendre son travail à son taux normal de 80%.

C'est ce moment que choisit son employeur pour lui proposer **un marché pour le moins douteux** : elle travaillera dorénavant à 40% et les autres 40% lui seront payés par l'assurance invalidité. Claire est sous le choc. Avec son ancienneté, elle ne comprend pas qu'on lui fasse une telle proposition. Elle arrive juste à dire à son employeur qu'elle n'a jamais eu l'intention de se mettre à l'AI.

Claire fait alors appel au SIT. Ce dernier rédige un courrier à l'association pour lui expliquer qu'une entreprise, quelle que soit sa nature, ne peut se substituer à un médecin et décider à quel taux d'occupation ses employés doivent travailler. Cependant, face à la pression de son employeur, Claire craque et tombe à nouveau **malade**. Son employeur profite

de son absence pour lui envoyer son congé modification, son nouveau contrat stipule évidemment que **son taux d'occupation passe à 40%**. Le SIT écrit alors à nouveau à l'association pour lui signifier qu'elle ne peut opérer de congé modification alors que Claire est sous délai de protection en raison de sa maladie et qu'il est étonnant qu'une association qui a pour but de défendre des personnes fragiles traite ainsi son personnel.

L'association informe alors Claire que son **droit aux indemnités** maladie s'achève trois mois plus tard. Mais, un mois plus tard, l'assurance perte de gain informe Claire que son droit aux indemnités cesse le jour même de la date du courrier. Claire appelle l'assurance, pensant à un malentendu, mais celle-ci confirme la cessation immédiate des indemnités. Malade et désormais sans ressource, Claire ne sait plus que faire. Le SIT réussit alors à **négoier avec l'employeur** : le médecin de Claire la remet en activité à 100%, pour que l'association puisse la licencier, lui octroyer son délai de congé tout en la libérant de l'obligation de travailler. Elle pourra ainsi s'inscrire au chômage.

## ■ Eduardo (garage)

Eduardo est **mécanicien** dans un garage et son employeur est aussi son logeur. Eduardo gagne **3500 francs bruts** par mois alors même que la CCT de la branche prévoit un salaire de 4300 francs. Sur ces 3500 francs, l'employeur d'Eduardo lui retire **1500 francs pour une chambre** qu'Eduardo occupe avec sa femme. La CCT des garages prévoit cinq semaines de vacances par an, mais l'employeur d'Eduardo ne lui en accorde que quatre.

En septembre, Eduardo commence à **souffrir du dos**, tellement qu'il se rend aux

urgences de l'hôpital. Diagnostic : il doit se faire opérer. Son employeur le chasse aussitôt de son logement et refuse de le déclarer à son assurance au prétexte qu'Eduardo simule, et ce malgré les certificats médicaux. **Sans revenu et sans logement** Eduardo et sa femme ne peuvent compter que sur la solidarité de leurs amis. En effet, l'Hospice général refuse de prendre le couple en charge, car il possède une maison au Portugal. Eduardo a beau expliquer que la maison a été saisie par la banque faute de remboursement, rien n'y fait. L'Hospice attend le jugement de la saisie, même s'il ne sera pas rendu avant six mois ou un an en raison de la lenteur des tribunaux portugais. En attendant, Eduardo et sa femme restent sans revenu.

Le SIT a pris l'affaire en main et a **contacté l'assurance perte de gain maladie** de l'employeur d'Eduardo afin qu'elle lui verse les indemnités auxquelles il a droit. Le SIT a aussi déposé une **plainte auprès des prud'hommes**, une audience de conciliation a été convoquée...

## ■ Svetlana (sans statut légal)

Svetlana est arrivée en Suisse en 2008 pour vivre avec son amoureux. Malheureusement, le couple n'a pas tenu et Svetlana s'est trouvée du jour au lendemain sans revenu. Comme, en plus, elle n'avait pas de papier, elle a urgemment cherché un travail, espérant ainsi gagner l'argent dont elle avait besoin et **régulariser sa situation**. Mais en guise d'employeurs, elle n'a trouvé que des escrocs. Elle a travaillé durant deux ans presque **7 jours sur 7** dans un tabac pour un **salaire horaire de 10 francs** la 1<sup>re</sup> année, 11,50 francs la 2<sup>e</sup> et 12 francs la 3<sup>e</sup>. Elle était payée de la main à la main et **aucune cotisation sociale** n'a jamais été versée à une caisse de compensation quelconque.



Bien qu'elle ait lourdement insisté pour que ses employeurs la déclarent à l'Office cantonal de la population, ils n'en ont évidemment jamais rien fait. A bout de force et de fatigue, elle a dénoncé ses employeurs à l'Office cantonal de l'inspection et des relations de travail (OCIRT).

Elle est aussi venue se plaindre au SIT. Le syndicat a aussitôt entamé des démarches pour qu'elle puisse **recupérer les**

**sommes colossales** que lui doivent encore ses anciens employeurs puisqu'ils ne lui ont jamais accordé de vacances, ne lui ont payé aucune heure supplémentaire, et qu'ils ont enfreint toutes les lois concernant la durée du travail et le travail du dimanche. A ce jour, la conciliation ayant échoué, l'affaire est pendante devant le Tribunal de prud'hommes. Dans l'attente de son procès, Svetlana fait des ménages et vit d'expédients.

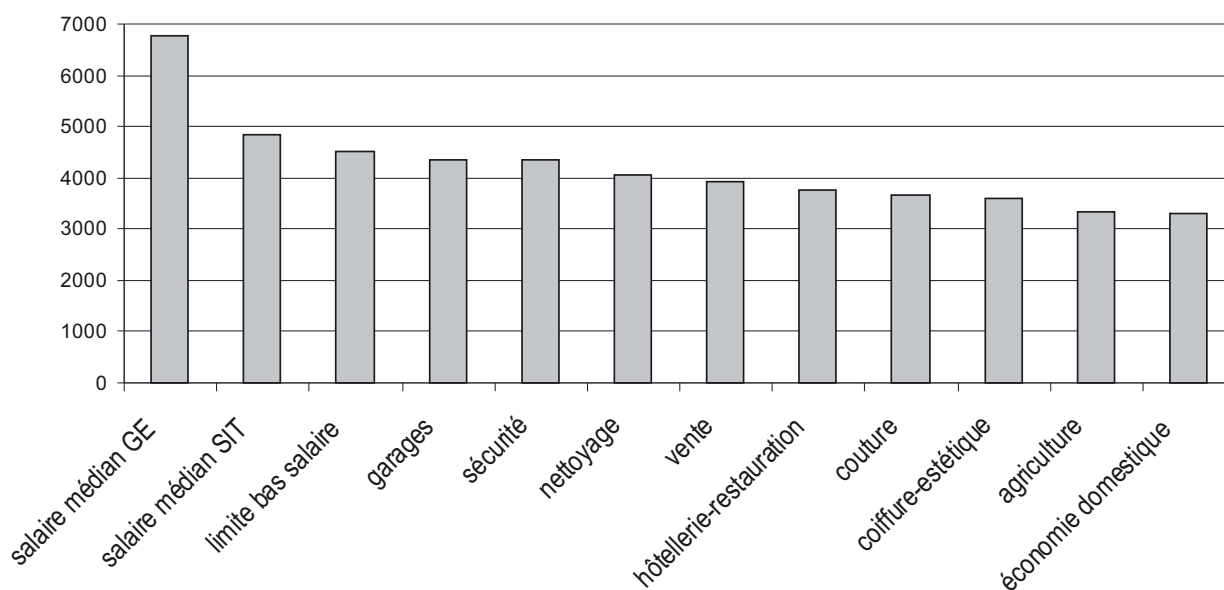
## **Membres du SIT : les reflets de la précarité**

Pour ce qui est des salaires, les membres du SIT sont particulièrement représentatifs de la pression subie dans ce domaine. Les salaires qui servent de base au calcul des cotisations, pour des emplois à plein temps, donnent les indications suivantes :

- le salaire médian déclaré par les membres du SIT est de 4'835 francs, bien en dessous du salaire médian cantonal (6'775) ;

- dans un bon nombre de secteurs, ce salaire médian passe même largement en dessous de la barre définie comme un bas salaire dans le canton (4'517), avec « l'anti-palmarès » suivant : économie domestique (3'301), agriculture (3'335), coiffure et esthétique (3'613), couture (3'650), hôtellerie-restauration (3'751), vente (3'938), nettoyage (4'051), sécurité (4'351), garages (4'351).

### **Salaires médians GE et SIT - bas salaires de secteurs SIT**



## 2 Précarité : définitions et tendances lourdes

Ces exemples de précarisation de l'emploi donnent un aperçu de ce que cela signifie concrètement pour les travailleuses et travailleurs de ce canton.

Pour comprendre et combattre ce phénomène, il faut faire un pas de plus : d'où vient-il, comment le définir, quelle est son ampleur au niveau national.

### ■ *Une vieille habitude suisse*

Si la précarité se généralise et « fait l'actualité », il ne faut pas oublier (le syndicat, c'est aussi une mémoire collective) que la Suisse cultive depuis longtemps un terrain qui lui est favorable.

D'une part, elle est réputée pour son **droit du travail particulièrement laxiste** : les licenciements sont des plus faciles, le Code des obligations ne garantit que des droits minimaux, les CCT couvrent moins de la moitié des salarié-e-s. Et les initiatives syndicales pour l'améliorer se heurtent toujours à une opposition farouche du patronat et des partis bourgeois (voir ces temps leur campagne contre le salaire minimum légal). C'est tellement vrai que la faiblesse du droit du travail helvétique

(avec la fiscalité) est devenu un argument de vente des consultants pour encourager les multinationales à s'installer en Suisse (voir l'afflux des firmes de négoce des matières premières).

D'autre part, **l'utilisation de la migration comme « variable d'ajustement »** de la main d'œuvre est une constante de la politique suisse. A coups de permis, de contingents et autres autorisations, les migrant-e-s (saisonnières, permis de courte durée, frontaliers, sans-papiers) sont à la merci de la conjoncture : appelés en période de croissance, renvoyés en cas de crise, avec le fameux pic « d'exportation du chômage » lors de la crise de 1975 et ses 217'000 travailleurs étrangers renvoyés chez eux (*voir aussi chapitre 4*).

### ■ *La flexibilité : une publicité mensongère*

La « variable d'ajustement » migration ayant donc été exploitée au maximum dans les années 1970, il a fallu trouver autre chose lors de la crise de 1981-82. Le patronat a alors sorti de son chapeau la notion de flexibilité comme « la » solution pour garantir la croissance et la santé de l'économie.

Pour pouvoir « s'adapter », l'économie devait pouvoir jouer sur un mar-

ché du travail (entendez des salarié-e-s) flexible. **Flexibilité quantitative** externe pour pouvoir moduler les effectifs (entendez maintien de la possibilité de licencier quasi sans limites), **flexibilité temporelle** pour pouvoir aménager le temps de travail (entendez horaires variables, travail sur appel, temps partiel contraint), **flexibilité fonctionnelle** pour pouvoir diversifier les tâches et les

fonctions (entendez multiplication des statuts, individualisation des salaires).

Justifiée par le courant dominant des économistes, relayée par les médias et adoptée par les politiques néolibérales, cette stratégie patronale avait pour but de faire entrer dans les têtes et dans les faits que c'est dans la flexibilité que se trouve le salut de l'économie, la fin des crises et le bien-être de tous. Ce qui servait (et sert encore) à légitimer les dérèglementations dans le droit du travail, les démantèlements dans la protection sociale, les affaiblissements

du rôle de l'État. Le message était : ne vous en faites pas, laissez faire et la flexibilité vous mènera de succès en succès. Beaucoup y ont cru, beaucoup l'ont fait, plus encore l'ont subi et 30 ans plus tard – patatras – la crise se généralise, les inégalités se creusent, le chômage augmente, les conditions de travail et de vie se détériorent, la répartition des richesses est oubliée.

**La flexibilité, c'est de la publicité mensongère et les salarié-e-s ont payé et paient encore la facture de la précarité qui se cache derrière <sup>2</sup>.**

## **La précarité : une réalité en expansion**

En effet, la flexibilisation du marché du travail a engendré toute une série d'insécurités pour les salarié-e-s, en particulier, selon une étude réalisée pour le Seco <sup>3</sup> :

- **insécurité quant à l'avenir** : les rapports de travail provisoires (contrats de travail à durée déterminée, emplois temporaires, stages) créent une incertitude quant à la durée de l'emploi ;
- **insécurité économique** : les contrats impliquant des fluctuations du volume de travail, des variations de salaires, du sous-emploi (travail sur appel, travail à domicile, temps partiels contraints, salaires liés au chiffre d'affaire) ne permettent pas de pouvoir compter sur un revenu fixe ou suffisant pour vivre ;
- **insécurité quant à la protection** : les violations du cadre légal ou conventionnel, les prestations sociales insuffisantes, l'absence de droits syndicaux, le

manque de sécurité au travail (faux indépendants, travail au noir, sous-enchère salariale, non respect des CCT, CTT ou du CO, sans-papiers) mettent les salarié-e-s à la merci de l'arbitraire patronal, de l'accident ou de la maladie, de la politique migratoire.

C'est la présence de l'une ou l'autre des ces insécurités dans l'emploi exercé qui sert de critère pour évaluer **qu'un travail bascule de la flexibilité vers la précarité**.

L'étude en question (commanditée par le Seco ne l'oublions pas), admet une progression significative de cette précarité en Suisse depuis 2001 (date d'une modification structurelle de l'enquête suisse sur la population active – ESPA), mais en sous-évalue fortement l'importance par une série de biais statistiques.

Selon elle, la précarité n'interviendrait que pour les salaires inférieurs au salaire médian s'il y a plusieurs insécurités en même temps, ou inférieurs à

<sup>2</sup> Pour plus de détails sur ces mécanismes, voir les bulletins SIT No 100 (*Flexibilité, précarité, mobilité : quelles stratégies syndicales ?*), mars 2008 et No 101 (*Une crise, des crises : causes, conséquences et remèdes*) mars 2010

<sup>3</sup> *L'évolution des emplois atypiques et précaires en Suisse*, Ecoplan, octobre 2010



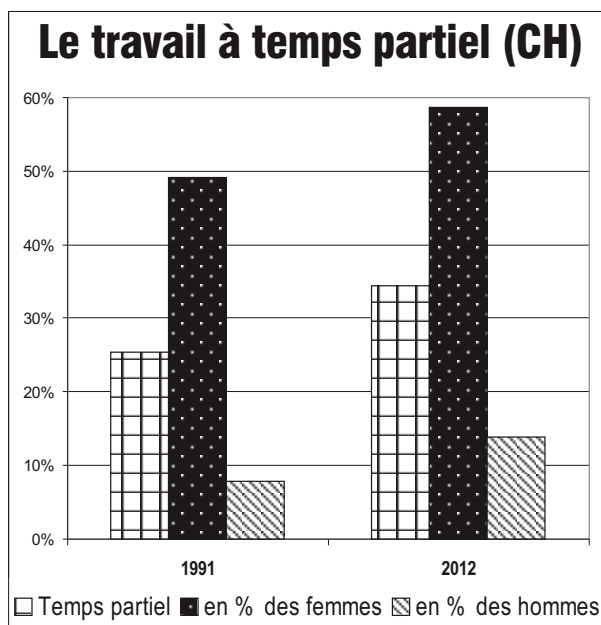
60% du salaire médian s'il n'y a qu'une insécurité (et cela sans prendre en compte les étrangers avec permis de courte durée).

Selon ces critères restrictifs, ce sont tout de même **20% des personnes dont le salaire est inférieur au salaire médian qui se retrouvent dans des emplois précaires.**

## Tendances lourdes au niveau national

En restant au niveau suisse, selon d'autres données statistiques, le phénomène est beaucoup plus important :

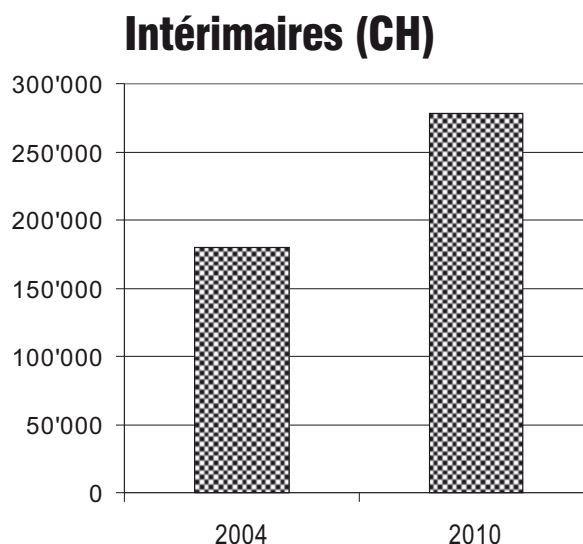
- le **travail à temps partiel** est passé d'un quart (25,4%) des personnes actives occupées en 1991 à plus d'un tiers en 2012 (34,4%), avec une inégalité flagrante entre femmes (de 49,1% à 58,6%) et hommes (de 7,8% à 13,8%). C'est plus impressionnant encore en chiffres absolus : **il y a aujourd'hui 1,499 million de personnes qui travaillent à temps partiel en Suisse**, dont, plus important encore 299'000 en « sous-emploi » (qui voudraient travailler plus, d'où l'appellation « **temps partiel contraint** ») <sup>4</sup> ;



- deux autres types de contrats de travail précaires, **les contrats à durée déterminée et le travail sur appel** paraissent demeurer dans les mêmes proportions ces dernières années : autour de **7% pour chacune des catégories**, avec des inégalités selon le genre : 8,3% des femmes et 4,9% des hommes pour le travail sur appel ; 7,3% des femmes et 6,1% des hommes pour les CDD <sup>5</sup> ;

- un autre type d'emploi précaire est, lui, en pleine expansion : celui des **stages**. Selon Ecoplan, 13'000 places de stages correspondant à leur définition de la précarité (voir plus haut) ont été créées entre 2004 et 2008 ;

- le nombre d'**intérimaires** prend lui aussi l'ascenseur : ils étaient 179'789 en 2004, et **277'885 en 2010**, soit une augmentation de plus de 54% <sup>6</sup> ;



<sup>4</sup> Source : OFS

<sup>5</sup> Source : ESPA 2009 et 2010

<sup>6</sup> Observatoire romand et tessinois de l'emploi, octobre 2011

- le nombre d'**heures supplémentaires** effectuées est passé de 170 millions en 2004 à 213 en 2010, soit l'équivalent de 109'000 emplois à plein temps ;

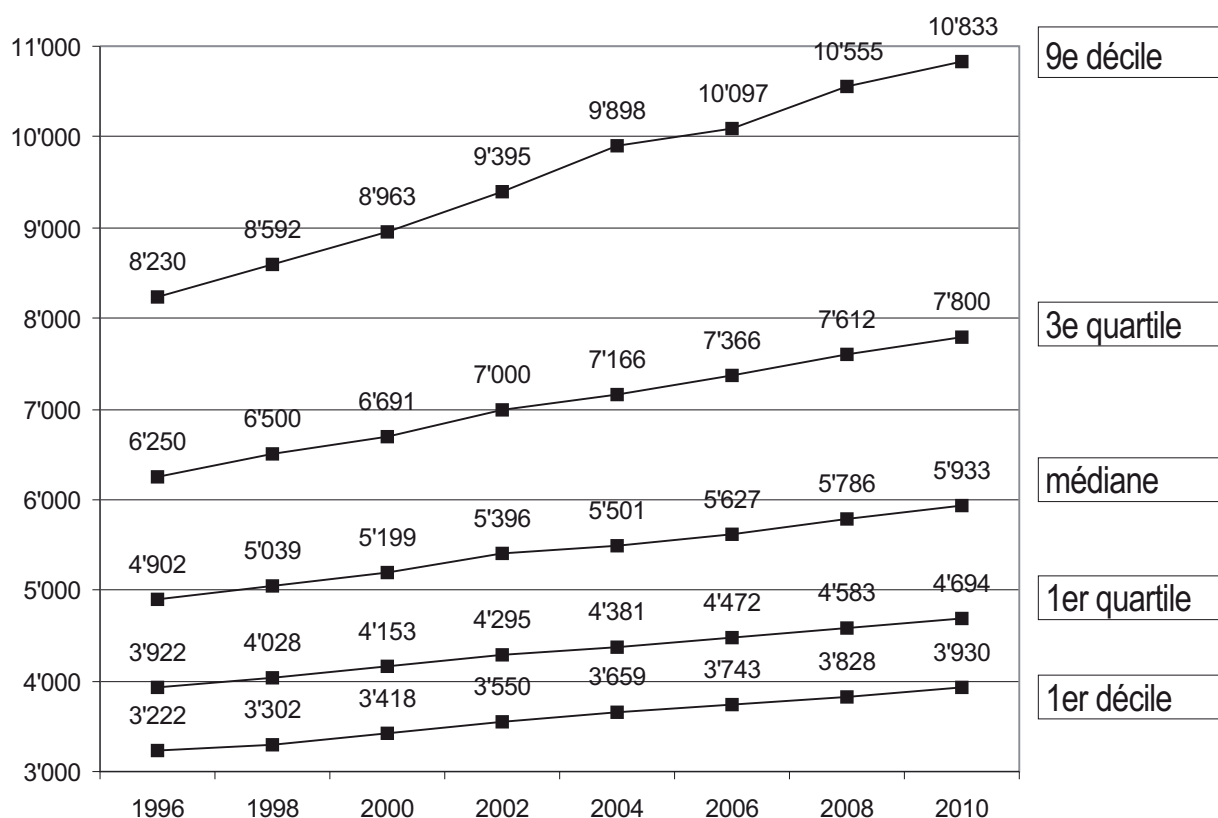
- un autre indicateur majeur de cette avancée de la précarité se lit dans la constante **montée des inégalités** en termes de salaires ces dernières années : les hauts salaires (connus) augmentent fortement tandis que les bas salaires stagnent, ce qui crée un écart de plus en plus grand entre les divers niveaux, comme le montre le tableau ci-dessous <sup>7</sup>.

Sans pouvoir additionner strictement tous ces chiffres (certains se recoupent), on comprend cependant que la précarité de l'emploi n'est pas un phénomène marginal, mais est devenue une réalité déterminante de l'emploi en Suisse, qui,

sans être majoritaire, est assez présente pour miner le statut du salariat (emplois stables, correctement rémunérés et garants d'une protection sociale partagée). Elle met en concurrence les salarié-e-s entre eux (selon le sexe, l'âge, les secteurs, l'origine, la formation), puisqu'on sait évidemment que les femmes, les 15-24 ans, une partie des immigré-e-s, les personnes les moins formées sont les plus exposé-e-s à la précarité, surtout s'ils ou elles travaillent dans l'agriculture, l'hôtellerie-restauration, le commerce de détail et l'économie domestique <sup>8</sup>.

On passe ainsi insensiblement **du salariat au précarat**, la précarité n'étant plus un accident de parcours mais la forme contemporaine de l'ancienne « condition ouvrière ».

## Evolution des salaires en Suisse 1996-2010



<sup>7</sup> OFS : ESS (enquête suisse des salaires) 1996-2010

<sup>8</sup> Ecoplan, 2010

# 3 Des chiffres pour Genève

Ces tendances lourdes de la précarisation des relations de travail n'épargnent pas Genève, bien au contraire. En effet, l'économie genevoise présente la particularité de vivre en grande partie « hors sol », puisque le nombre d'emplois dont elle a besoin pour tourner est largement supérieur à celui de sa population en âge de travailler. Selon les plus récentes statistiques disponibles<sup>9</sup>, on comptait **300'699 emplois** (à temps plein et partiel) dans le canton en 2008.

La même année, la population active résidente du canton s'élevait à 242'400 personnes et, si l'on décompte les personnes sans emploi (14'000 à la même date), de **228'400 personnes actives occupées**. Autrement dit, il manquait 72'229

travailleuses et travailleurs pour que l'économie fonctionne. D'où le recours à la fois aux frontaliers (65'126 permis mais **52'100 réellement actifs** toujours en 2008)\* et aux **pendulaires vaudois (23'500)** pour faire l'appoint.

\* Il faut en effet toujours distinguer le nombre des permis frontaliers de celui des frontaliers effectivement actifs dans le canton (environ 80% des premiers). Ainsi, à fin 2011, on a 63'373 frontaliers actifs pour 75'847 permis.

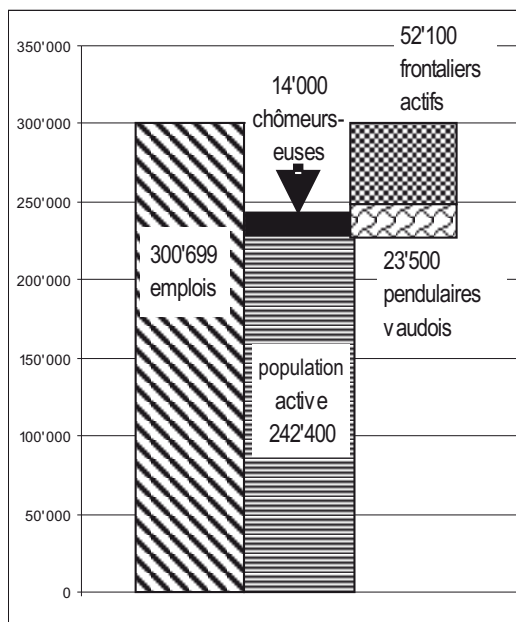
De 2008 à 2012, les chiffres ont évolué (mais ne sont pas tous disponibles pour pouvoir continuer la comparaison exacte), cependant les proportions demeurent semblables. Ainsi, pour les frontaliers, on compte, en août 2012, 77'725 permis mais 63'474 actifs<sup>10</sup>. Cette perméabilité de l'économie genevoise, transfrontalière et intercantonale, fait du marché du travail local un subtil jeu de lego, dont il est difficile de mesurer toutes les implications, notamment en matière de précarité, car les pendulaires et les frontaliers ne sont pas pris en compte dans toutes les statistiques, qui, comme celles de l'ESPA, se réfèrent à la population active résidente.

Néanmoins, **l'état des lieux de la précarité à Genève** est assez clair.

## Des conditions de travail à géométrie variable

Contrairement à une idée reçue, les « conditions cadres » des salarié-e-s

### Population active à Genève



<sup>9</sup> Memento statistique - Genève, OCSTAT, 2012

<sup>10</sup> Bulletin mensuel No 9, septembre 2012, OCSTAT



sont fort inégales et la régulation du marché du travail est mal assurée. Il existe certes dans le canton 141 CCT en vigueur (77 de secteurs dont 25 étendues et 64 d'entreprises), mais celles-ci ne couvrent que 46% des salarié-e-s (situation au 31.12.2011). Donc **54% des salarié-e-s ne sont ni liés ni couverts par une CCT à Genève**. Il existe aussi 6 contrats-types de travail, les CTT, mais dont **deux seulement prévoient des salaires minimums** (économie domestique et esthétique). Mais une bonne moitié des salarié-e-s du privé sont **sans autre protection que le Code des obligations**, dont on connaît la faiblesse. Ce qui explique aussi le jeu des employeurs soumis à CCT qui se déchargent de leurs obligations en déléguant à d'autres le travail par le biais de la **sous-traitance**. La fonction publique est certes mieux protégée, mais les diverses formes d'**externalisation** de certaines tâches, l'utilisation des **stagiaires** et autres étudiants ainsi que les **emplois de solidarité** viennent troubler les règles.

## Tout un éventail d'emplois précaires

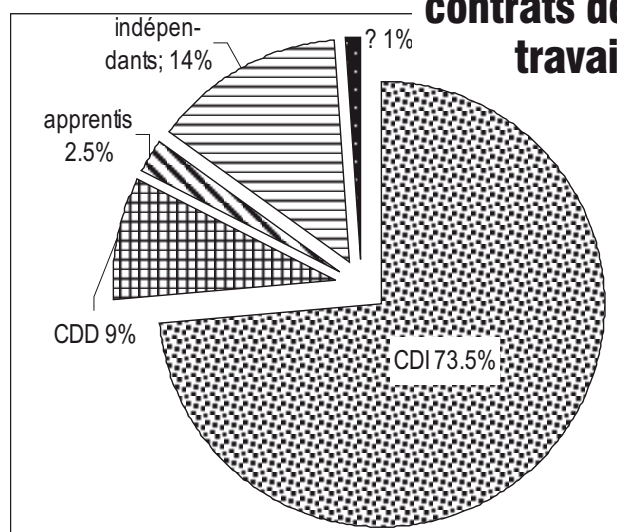
Pas étonnant dès lors qu'à Genève comme ailleurs, les formes d'emplois précaires se développent. Sur la base de **la population active résidente occupée en 2011**, soit les 212'500 salarié-e-s des secteurs secondaire et tertiaire, donc sans le secteur primaire, les fonctionnaires internationaux ... et les sans-papiers <sup>11</sup>.

On trouve ainsi à Genève :

- en termes de **contrats de travail** : **73,5% de CDI, 9% de CDD, 2,5% d'apprentis**, 14% de (faux ?) indépendants, 1% sans indication ;

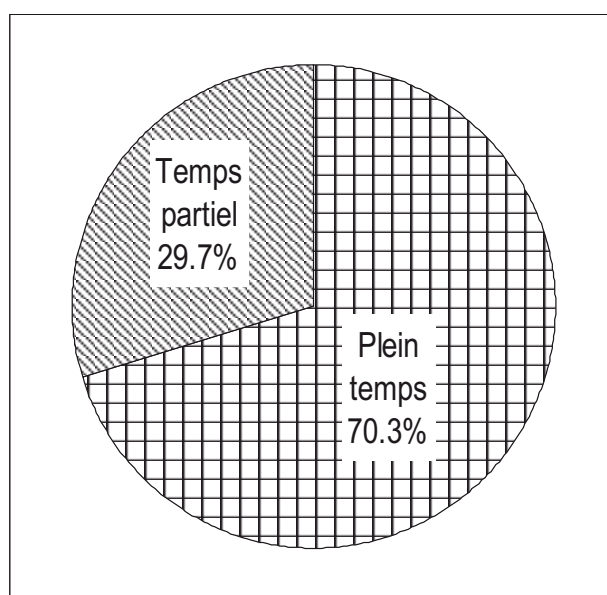
prentis, 14% de (faux ?) indépendants, 1% sans indication ;

## Types de contrats de travail



- en matière de **temps de travail** : 70,3% de plein temps et **29,7% de temps partiels** (48,7% chez les femmes, 13,8% chez les hommes) ;

## Temps de travail (GE)

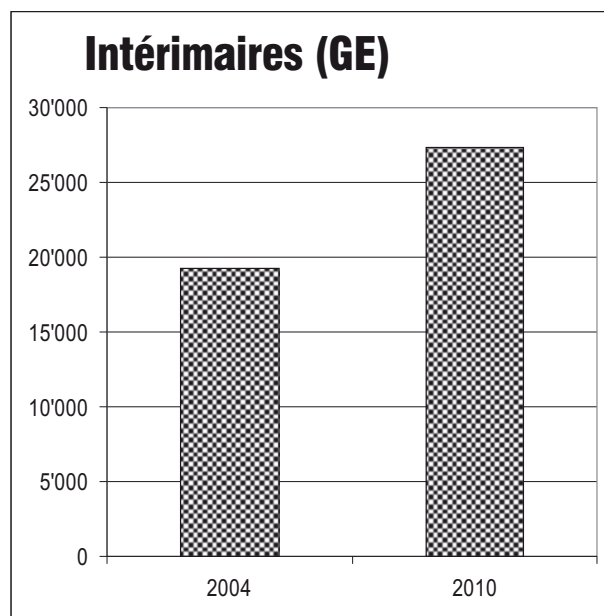


- pour ce qui est des **horaires** : 52% travaillent à heures fixes, 21% sur une base hebdomadaire (avec ou sans heures bloquées), 2% sur une base an-

<sup>11</sup> Estimations tirées de l'Enquête suisse sur la population active (ESPA, 2011) selon données OCSTAT et OFS

nuelle, 7,7% « sans prescriptions formelles », 14% selon leur horaire personnel (indépendants) ou familial (collaborateurs familiaux), 2,6% selon les horaires d'apprentissage, 0,7 % ne savent pas, Le moins que l'on puisse dire, c'est que **les horaires de travail sont variables** ..., ce d'autant plus que celles et ceux qui ne travaillent que du lundi au vendredi ne représentent pas plus de 77% des salarié-e-s tandis que le travail du soir et de la nuit ou la combinaison journée/soir/nuit concernent 12,5% des salarié-e-s ;

- le **travail intérimaire**, quant à lui (chiffres 2010), est pratiqué à Genève par **27'336 personnes** (17'883 hommes et 9'453 femmes ; 19'883 étrangers et 7'453 Suisses), contre 19'228 en 2004 (**+ 42% !**), qui sont employés par 381 agences (contre 170 en 1995)<sup>12</sup>. Si on se réfère toujours au total de la population active occupée (212'500), l'**intérim concerne 12,8%** des salarié-e-s du canton ;



- pour les **travailleurs détachés**, il y a environ 6'000 demandes d'entreprises par an à Genève pour environ **25'000** travailleurs détachés. Sachant que ces « détachements » peuvent être d'une durée très variable (comptabilisés dès quelques heures), il faut relativiser : ils ne représentent que **0,2% des heures travaillées** en moyenne (1% dans le bâtiment)<sup>13</sup> ;

- de leur côté, le nombre des travailleuses et travailleurs sans statut légal, dits « **sans-papiers** » avoisine les **10'000** à Genève, principalement dans l'économie domestique (6'000) et l'hôtellerie-restauration<sup>14</sup>, ce qui constitue un exemple de précarité « à l'état pur », cumulant toutes les formes d'insécurité. ;

- concernant les frontaliers (sujet sensible), il faut aussi savoir qu'ils paient eux aussi leur tribut à la précarité : au 1<sup>er</sup> trimestre 2012, le « Pôle emploi » français dénombrait **6'476 chômeurs-euses frontaliers-ères** ayant perdu leur emploi en Suisse et indemnisés en France voisine (Haute-Savoie et Ain).

## ■ Bas salaires et inégalités

La dernière « enquête suisse sur la structure des salaires » (ESS) porte sur l'année 2010 et ses résultats viennent d'être publiés pour Genève<sup>15</sup>.

- On y apprend que le **salairé médian mensuel brut** versé par les entreprises privées dans le canton s'élève à **6'775 francs**, avec toutefois des inégalités criantes selon les secteurs, puisqu'on

<sup>12</sup> *Evolution du travail du travail intérimaire en Suisse romande*, ORTE, octobre 2011

<sup>13</sup> Réponse de l'OCIRT à la motion parlementaire M 1861-A, 17.01.2012

<sup>14</sup> Estimation SIT 2010 - chiffre repris par Yves Flückiger dans *Analyse du secteur clandestin de l'économie domestique à Genève*, Observatoire Universitaire de l'emploi, 2005

<sup>15</sup> OCSTAT, *Informations statistiques* No 12, mars 2012

va de **très haut salaires médians** dans les télécommunications (**11'783 francs**), la recherche/développement (11'600) et les services financiers (11'000) à de très bas salaires toujours médians pour les services personnels (**3'600 francs**), la poste privée (3'813), l'hôtellerie-restauration (4'361) et l'industrie alimentaire (4'410).

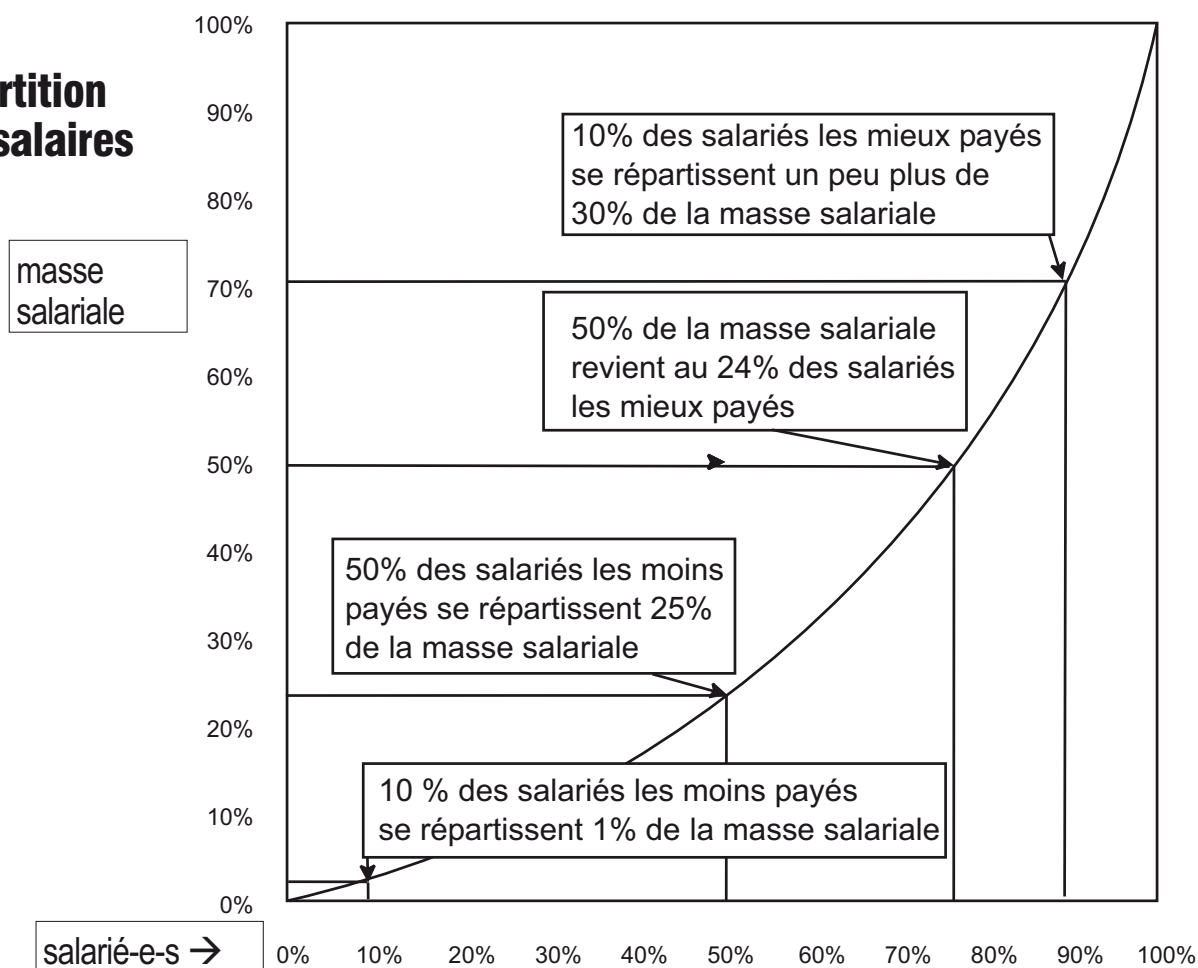
- Selon la norme communément admise aujourd'hui, est considéré comme **bas salaire** celui qui est égal ou inférieur à 2/3 du salaire médian. A Genève, ces deux tiers (de 6'775) représentent **4'517 francs** et il s'avère que c'est le cas pour **18,5%** de la population, alors que ce taux n'était que de 15,1% en 2001.

- Ces inégalités sont encore plus spectaculaires en termes de répartition de la masse salariale : les **10% des**

**salariés les moins payés se répartissent 1% de la masse salariale** tandis que les **10% les mieux payés accaparent 30% de la masse salariale**. Entre deux, 50% des salariés les moins payés se répartissent 25% de la masse salariale tandis que 50% de cette masse salariale va aux 24% les mieux payés. Cela donne une courbe des inégalités très marquée, comme on peut le voir en annexe, plus accentuée encore à Genève que dans l'ensemble de la Suisse : l'écart entre les 10% des plus bas salaires (1<sup>er</sup> décile) et les 10% les plus hauts (9<sup>e</sup> décile) est de 3,49 à Genève contre 2,76 en moyenne suisse.

- Si l'on se réfère aux salaires médians des personnes les moins qualifiées (« activité simples et répétitives » selon le vocabulaire statistique), on voit que se retrouvent au-dessous du

## La répartition des salaires





seuil des bas salaires (4'517) les salaires médians (donc pas le plus bas) de ces secteurs : **services personnels (3'472), industrie textile (3'638), hôtellerie-restauration (3'921), industrie alimentaire (3'952), commerce de détail (4'207), enseignement privé (4'209), garages (4'438).**

## ■ Conséquences sociales

Cette extension de la précarité ne va pas sans conséquences sociales, que ce soit en termes de chômage, de revenus disponibles, d'aide sociale. Quelques chiffres :

- On le sait, Genève connaît le plus fort taux de **chômage** de Suisse : 6 à 8% entre 1993 et début 2011. La légère baisse qui a suivi est artificielle car elle résulte des modifications de la loi fédérale sur l'assurance chômage (LACI) du 01.04.2011, qui font sortir des statistiques une partie des personnes sans emploi. C'est ainsi qu'on arrive à un **taux de 4,7%** en juillet 2012, soit **11'082 personnes inscrites au chômage**, dont 2'276 pour une longue durée (plus d'une année). Le nombre total des **demandeurs-euses d'emploi**, déjà plus proche de la réalité des personnes écartées du marché du travail, a régulièrement dépassé les 20'000 entre 2004 et 2010, pour se fixer à **18'093** en moyenne annuelle 2011(13'380 en juillet 2012), sans compter celles et ceux qui sont renvoyés à l'aide sociale (voir plus bas).

- Comme le montre une étude récente <sup>16</sup>, il n'y pas seulement des bas salaires à Genève, mais aussi des **bas revenus** : dans 12 communes genevoises, **plus de 20% des contribuables** peuvent être considérés comme ayant des

bas revenus (28,58% en Ville de Genève et jusqu'à 32,36% à Vernier). Et la situation serait plus grave encore si on regardait le **revenu disponible** car les charges obligatoires (impôts, assurance-maladie, loyer, etc.) pèsent lourd sur les bas revenus.

- Pas étonnant dans cette situation que les personnes dans le besoin doivent recourir à **l'aide sociale** : en 2010 à Genève, **12,4% de la population** a ainsi bénéficié au moins une fois dans l'année d'une ou plusieurs prestations sous condition de ressource (aide sociale au sens large). Le pourcentage ne paraît pas spectaculaire, mais cela représente quand même **56'331 personnes dans le besoin**. Le nombre de ces personnes a augmenté de 32% en 3 ans et un tiers de cette augmentation est due à l'introduction de la nouvelle LACI <sup>17</sup>.

**A Genève comme ailleurs, la précarité s'étend et se généralise.** Comme il n'existe pas de statistique « consolidée » des différentes formes qu'elle revêt en évitant les recoupements (une femme active dans l'économie domestique peut en effet à la fois toucher un bas salaire, travailler à temps partiel, avoir un horaire variable et être en CDD), on ne peut pas chiffrer avec certitude le pourcentage de la population active touchée, mais **les données rassemblées ci-dessus laissent à penser que la précarité concerne pas loin d'un quart de la population active** à Genève. Et cela sans compter **la détérioration qu'elle entraîne plus généralement sur les conditions de travail des salarié-e-s : intensification du travail, mise sous pression, chantage à l'emploi**, etc.

---

<sup>16</sup> Les inégalités territoriales dans le canton de Genève, CATI, novembre 2011

<sup>17</sup> Thierry Apothéloz, Le Courrier, 11.08.12

# 4 Zoom sur trois « zones à risques »

Si la précarité atteint ou menace toutes les catégories de salarié-e-s, il est cependant des populations pour lesquelles le risque est plus avéré ou plus probable : les femmes, les immigré-e-s, les personnes en emploi de solidarité.

Il semble important syndicalement de porter une attention particulière à ces trois « zones à risques » pour en définir les contours et les dangers en vue de mieux lutter contre les discriminations qui les caractérisent.

## **Les femmes sont les plus touchées par la précarité**

Les femmes vivant dans un état de précarité financière et sociale sont deux fois plus nombreuses que les hommes. Des rapports sociaux de sexes inégaux sont à la base de cette situation.

Femmes et hommes se comportent différemment sur le marché du travail. Les femmes sont plus enclines que les hommes à se retirer temporairement d'une activité professionnelle pour s'oc-

cuper des enfants à la maison. Cela aura des conséquences négatives à long terme sur leur carrière et leur situation financière, mais pour nombre d'entre elles il ne s'agit pas d'un véritable choix. Un **congé maternité** trop court, l'absence d'un **congé parental** digne de ce nom, des **modèles scolaires** inadaptés et la pénurie d'infrastructures pour l'**accueil extrascolaire** des enfants les poussent à cesser



une activité rémunérée. Le dispositif public pour la prise en charge de personnes dépendantes en raison de l'âge ou de la santé est aussi insuffisant et ce sont toujours essentiellement les femmes qui pallient les carences des services publics. Si la participation des femmes à la vie active a considérablement augmenté au fil des années, **elles représentent 79% des emplois à temps partiel**, car elles assument l'essentiel du travail gratuit.

Le **partage inéquitable des tâches éducatives, domestiques et de soins** cantonne les femmes dans les formes les plus précaires d'emploi (travail sur appel, travail temporaire, temps partiel contraint, contrat à durée déterminée, notamment). Elles ont donc de moins bonnes conditions de travail et de salaire, un accès restreint à la formation continue et un nombre d'années d'expérience réduit par rapport à celui des hommes. Si les femmes disposent d'un meilleur niveau de formation qu'auparavant, elles se heurtent encore au « plafond de verre » et aux discriminations de genre dans le domaine du travail.

En Suisse, **les femmes gagnent en moyenne 20% de moins que les hommes** et, ces dernières années, les écarts se creusent encore. Une récente étude du BASS

révèle qu'au terme de sa carrière, une femme aura gagné en moyenne 379'000 francs de moins qu'un homme. 400'000 personnes en Suisse gagnent moins de 4000 francs par mois et 70% d'entre elles – soit environ 300'000 – sont des femmes ! Les branches pratiquant des bas salaires sont aussi celles où les femmes sont les plus représentées (vente, soins, hôtellerie-restauration, coiffure, économie domestique, etc).

Le parcours professionnel atypique des femmes les pénalise aussi dans leur droit à une **retraite décente**. Les **assurances sociales** sont toujours sources de nombreuses discriminations, car elles sont encore conçues sur le modèle « masculin » d'un travail professionnel à plein temps sans interruption de carrière, ce qui plonge nombre de femmes dans la pauvreté et la dépendance économique. **28% des femmes actives ne disposent d'aucune prévoyance professionnelle** car leur salaire est trop bas. Si l'on tient compte des femmes sans activité professionnelle, une femme sur deux n'a pas de II<sup>e</sup> pilier. Un nombre élevé de divorces et une prévoyance professionnelle basée sur un système de capitalisation contraignent de nombreuses femmes à poursuivre une activité professionnelle au-delà de l'âge légal de la retraite.

## ***La migration utilisée comme « variable d'ajustement »***

Les personnes issues de la migration sont plus susceptibles d'être touchées par la précarité que les Suisses-ses. C'est le cas notamment dans les domaines :<sup>18</sup>

- du **travail** : les ressortissant-e-s étrangers-ères travaillent plus que les Suisses (ils représentent **27,7% des actifs** occupés alors qu'ils sont 22% de la population), mais ils sont aussi plus frappés par le

---

18 Chiffres OFS pour 2010





chômage (taux de **7,5%** pour eux et de 2,8% pour les Suisses) ;

- du **salaire** : pour un salaire mensuel médian brut des Suisses à 6'217 francs, celui des salarié-e-s étrangers stagne à **5'506 francs**, malgré le fait qu'avec la libre circulation les ressortissant-e-s de l'Europe du Nord et de l'Ouest soient 41% à occuper des fonctions dirigeantes dans les entreprises ;

- de **l'accès à la formation** : si on prend en compte l'ensemble des cours de formation continue, les Européens du Sud ont la moitié moins de possibilité de les suivre que les Suisses (**18,9% contre 38,5%** dans la population résidente en général et **21,8% contre 45,6%** dans la population résidente active).

Comment expliquer cette différence ? Plusieurs facteurs entrent en ligne de compte :

- La première précarité concerne **le statut des personnes migrantes en Suisse** (système des permis, contingentements, perte du permis en cas de chômage de longue durée, etc.) comme en témoigne

l'histoire de la politique migratoire en Suisse caractérisée ci-dessous. Aujourd'hui comme hier, la migration est utilisée sans scrupule comme « variable d'ajustement » dans l'économie du pays.

De plus, en raison d'une **reconnaissance très insuffisante des diplômes** et des expériences préalables acquises à l'étranger (surtout dans un pays extra-européen), les migrant-e-s sont contraint-e-s d'accepter des emplois qui ne correspondent pas à leur qualification. Et comme la formation professionnelle n'est pas suffisamment accessible aux personnes qui en ont réellement besoin (voir manifeste CGAS<sup>19</sup>), elles restent souvent dans cette situation de longues années, alors que leur niveau de qualification aurait dû leur permettre de sortir de la précarité.

- En Suisse, les **protections légales contre la discrimination** sont aussi très faibles. Ainsi, il arrive fréquemment que les personnes migrantes soient discriminées à l'embauche ou au niveau du salaire.

---

**19** La formation continue à Genève, manifeste syndical, CGAS, 21.11.2011



● Enfin, les personnes **sans statut légal** (sans-papiers) cumulent quant à elles tous les éléments listés ci-dessus, sont les plus vulnérables et exposées à de nombreux abus. Leur absence de statut les cantonne aux emplois les plus pénibles, les moins protégés, et les moins rémunérés dans tous les secteurs. Et bien que certains droits (notamment celui d'aller aux Prud'hommes) demeurent malgré la clandestinité, les défendre s'avère, dans les faits, souvent difficile : oser dénoncer

les abus, savoir où chercher de l'aide, rien n'est simple quand on vit dans l'ombre.

**En résumé, statuts fragiles, manque de reconnaissance des diplômes, discriminations diverses et refus de régulariser les sans-papiers se cumulent pour exposer particulièrement les personnes issues de l'immigration aux dangers de la précarité et les utiliser sans scrupules comme « volant de main d'œuvre », comme le démontre cet aveu « historique » de l'Office fédéral de la statistique <sup>20</sup> :**

Au début des années 1960, face au boom de l'économie et afin de pallier la pénurie de main-d'œuvre indigène, la Suisse connaît une intense période d'immigration. De 16,4% de la population active occupée en 1960, la part de travailleurs étrangers passe à 23,3% en 1963 et à 25,6% en 1972, ceci en dépit de nouvelles mesures politiques restrictives dont le but est d'éviter une surchauffe conjoncturelle (fixation d'un pourcentage maximum d'étrangers par entreprise, contingents). (...) La hausse du nombre de travailleurs étrangers se poursuit jusqu'à la crise pétrolière des années 1970, qui plonge le monde dans la première récession d'après-guerre. Pour éviter une explosion du chômage, les autorisations échues des saisonniers, des titulaires d'autorisation de séjour et des frontaliers ne sont pas renouvelées et les étrangers quittant le pays de leur propre gré ne sont pas remplacés. **Ces mesures protectionnistes entraînent une diminution du nombre de travailleurs étrangers (moins 217'000 personnes) entre 1973 et 1977**, leur part dans la population active retombant à 20,4% au plus profond de la crise.

## ***Les emplois de solidarité (EdS): une nouvelle précarité organisée par l'État***

Vaincre le chômage en favorisant l'économie sociale et solidaire, c'est l'objectif de l'État de Genève justifiant ce nouveau dispositif. Créés en 2008, dans le cadre de la loi cantonale en matière de chômage, les emplois de solidarité (EdS) doivent favoriser l'intégration professionnelle des chômeurs-euses en fin de droit avec la collaboration d'organisations d'intérêt collectif (sans but lucratif) <sup>21</sup>. Beau projet ! Malheureusement,

dans les faits, c'est une nouvelle niche de précarité qui a été créée.

### **Comment ça marche ?**

Engagée en contrat de durée indéterminée (CDI), **une personne en EdS n'est donc plus au chômage** (ce qui fait baisser les chiffres). Le contrat est signé avec l'institution ou l'association pour laquelle elle va travailler (l'employeur), qui elle-même signe une convention de par-

<sup>20</sup> Source : OFS, La population étrangère en Suisse, 2008

<sup>21</sup> <http://www.ge.ch/oce/services.asp#A7>

tenariat avec l'État prévoyant la durée ainsi que le montant de la subvention (pourcentage du salaire de l'EdS), en fonction des moyens de l'institution.

**Le salaire est fixé par la loi : 3'225 francs (à plein temps)** pour une personne sans qualification, **3'725 francs** pour un-e détenteur-trice d'un CFC et **4'225 francs** si la personne exerce une fonction spécialisée ou assume des responsabilités. Ces salaires sont donc largement en dessous de la limite genevoise des bas salaires (4'517 francs). Et puisque ni l'expérience professionnelle, ni les compétences individuelles ne font partie des critères de fixation du salaire, c'est presque systématiquement le salaire de 3'225 francs qui est retenu, même si l'employé-e en EdS assume dans les faits des responsabilités. Le cahier des charges est très souvent adapté pour empêcher le droit à un meilleur salaire, voire même à un vrai poste.

Depuis la mise en place du dispositif, **plus de 1000 contrats EdS** ont été signés avec près de **80 employeurs partenaires qui en bénéficient** et ne pourraient tout simplement pas fonctionner sans cet apport. Parmi les plus gros employeurs, la Fondation Pro Juventute en emploie plus de 140, essentiellement pour la garde d'enfants (Mary Poppins), ou la Croix Rouge genevoise en bénéficie de près de 100. Enfin, les 46 EdS de l'association Partage, qui collecte les invendus des grandes surfaces pour les redistribuer gratuitement à des associations caritatives, constituent la quasi-totalité de ses employé-e-s.

Ces employeurs, qui reçoivent des prix de l'État pour leur engagement en faveur de l'intégration, sont par ailleurs ceux dont les employé-e-s dénoncent très régulièrement les mauvaises conditions de

travail, voire les mauvais traitements...

Selon le Département de la solidarité et de l'emploi (DSE), les EdS sont « *de véritables emplois créés sur le marché complémentaire de l'emploi\* qui [...] ne concurrencent pas les emplois du marché ordinaire et servent de tremplin vers le marché ordinaire de l'emploi* »<sup>22</sup>.

\* La distinction entre marchés de l'emploi ordinaire ou complémentaire est très floue. Théoriquement, le marché complémentaire rassemble toute activité de production de biens et de services jugée insuffisamment rentable par les entreprises privées (et l'État). La plupart de ces activités sont cependant indispensables à la collectivité. Elles devraient faire l'objet d'une politique proactive, basée sur la création de vrais emplois d'utilité publique et accompagnée de formations reconnues et certifiantes, notamment dans le domaine des services à la personne. Cela valoriserait ces tâches à leur juste valeur, mais aussi les personnes qui les effectuent.

## De quoi s'agit-il en réalité ?

En réalité, on constate que sous l'appellation EdS, il s'agit en fait d' :

- **emplois déqualifiés et dévalorisés** mais vraiment nécessaires à la collectivité ;
- **une inscription durable dans la pauvreté et la précarité** (seules 7% des personnes retrouvent un « vrai » emploi, 93% restent en EdS durant des années, retournent au chômage ou disparaissent du marché de l'emploi ;
- **une main d'œuvre bon marché** pour les structures touchant des subventions mais qui les voient coupées d'année en année ;
- **une concurrence déloyale** dans les secteurs où ces emplois occupent de vrais



postes de travail, indispensables au fonctionnement de l'institution ou de l'entreprise et soumis à CCT ;

- **une loi servant les intérêts économiques de l'État et des patrons** et non ceux des travailleurs-euses.

Ces emplois subventionnés constituent **une réponse économique aux baisses de ressources (suppression de postes et de subventions) qui nécessitent l'engagement d'EdS pour pallier les manques ainsi créés**. Ce joli tour de passe-passe utilise le label « économie sociale et solidaire » (qui n'a, dans le cas des EdS, rien de social ni de solidaire pour les personnes qui y travaillent) en un auxiliaire utilitaire de l'économie de marché, par lequel les autorités cherchent à « inclure les exclus » grâce à des subventions et surtout à les faire sortir des chiffres du

chômage, mais sans jamais les faire entrer sur le « vrai » marché du travail.

C'est le **reflet de la précarité sur l'ensemble du marché de l'emploi genevois** : les mêmes personnes qui sont déjà le plus touchées par la précarité en général (les femmes, les immigré-e-s et les personnes les moins formées), sont celles que l'on retrouve en majorité dans les EdS. De même, on retrouve une large part d'EdS (près de 40%) dans un des domaines les plus touchés par la précarité, à savoir l'économie domestique et les services à la personne.

Dans ce type d'emplois, on retrouve ainsi les mêmes insécurités émanant de la flexibilisation du marché du travail dans son ensemble :

- **insécurité quant à l'avenir** : le contrat EdS, bien que de durée indéterminée, est conditionné à la convention signée entre



l'État et l'employeur, de durée limitée. De plus, le fait de bénéficier d'un CDI pour un travail extrêmement précaire, n'augmente pas la sécurité. La personne craint de rester toujours dans cette situation et de ne pouvoir en sortir : la précarité engendre de la précarité. La personne n'a pas de temps pour rechercher un « vrai » emploi et ne bénéficie pas non plus de réelles possibilités de formation. De plus, elle est très souvent traitée comme employé-e de seconde catégorie, ses compétences et atouts ne sont ni reconnus ni valorisés;

- **insécurité économique** : le salaire prévu (3'225 francs brut pour un plein temps, soit environ 2'800 francs net) ne permet pas de vivre et faire vivre sa famille dignement;

- **insécurité quant à la protection** : la personne en EdS n'est pas soumise aux CCT ou statuts du personnel et ne bénéficie donc pas des mêmes conditions de travail que ses collègues. Elle n'a comme protection que le Code des obligations. Déjà sous-payée, elle est bien souvent en plus moins bien protégée en cas de licenciement, maladie, accident, maternité. Elle n'est pas non plus protégée par l'OCE qui, une fois qu'elle est placée, ne se soucie ni de son sort ni des conditions de travail et n'effectue aucun contrôle des employeurs partenaires. Seuls et

mal informés, les EdS travaillent souvent dans un climat de peur et deviennent donc de la main d'œuvre encore plus soumise et malléable.

## ■ Une innovation rétrograde

Depuis août 2012, une modification de loi a ouvert le dispositif EdS aux collectivités publiques. Désormais, l'État et les communes (dont la Ville de Genève) peuvent y recourir pour développer de nouvelles prestations : transport des aînés, médiation de quartier, aide administrative ... et ainsi soutenir le développement d'activités d'utilité publique, à moindre frais.

Il ne s'agit donc pas d'une innovation, mais bien d'une politique de précarité et d'exploitation mise au service des besoins de la population. Le faire-valoir que l'économie sociale et solidaire a constitué jusqu'à présent n'est même plus utile au cynisme des autorités. Les EdS étaient justifiés parce qu'ils permettaient à des structures sans but lucratif et avec peu de moyens de survivre et développer leurs activités d'utilité publique. Désormais, l'État lui-même, censé donner l'exemple par les conditions de travail qu'il offre en terme de salaire et de protection, engage ces personnes et officialise ainsi la sous-enchère et la concurrence déloyale.



# 5 Combattre la précarité : une priorité SIT

Pour le SIT, combattre la précarité est une priorité qui revêt plusieurs dimensions.

## *La lutte contre les inégalités*

Tout d'abord, la lutte contre les inégalités a toujours été et demeure la « pierre de touche » de la ligne syndicale du SIT, qui se traduit dans les valeurs qu'il défend, son histoire et son organisation. La précarité étant un facteur d'inégalités, elle s'inscrit dans cette orientation :

- C'est une **valeur** syndicale que le SIT a toujours affirmée : tous les salarié-e-s méritent d'être défendus, représentés et organisés, mais celles et ceux qui ont un statut fragile, un faible niveau de formation, un emploi peu qualifié, un bas salaire, une fonction d'exécution doivent l'être en priorité parce qu'ils ou elles sont plus exposés, moins outillés pour défendre leurs droits, moins mobiles professionnellement.

- Ainsi, l'histoire du SIT est marquée par son attention particulière aux immigré-e-s (des saisonniers aux sans-papiers), son implantation dans les « déserts syndicaux » (de l'hôtellerie-restauration à l'économie domestique), sa défense des plus bas salaires et des moins qualifiés (dans les négociations salariales et statutaires).

Cela s'est traduit au fil des ans par sa **représentativité** tant interne (deux tiers

de ses membres sont immigré-e-s, le salaire médian des syndiqué-e-s se situe à 4'835 francs par mois et bien en dessous dans certains secteurs) qu'externe (le SIT est reconnu comme défenseur de ces catégories de salarié-e-s).

- Son **organisation** en est aussi le reflet : le SIT est à ce jour le seul syndicat réellement **interprofessionnel** (regroupant sous le même toit salarié-e-s du privé, de la fonction publique et du secteur parapublic), ce qui concrétise sa volonté de rassembler les travailleuses et travailleurs de tous les secteurs et de toutes les conditions, à la fois pour :

- mettre en commun leurs cotisations pour pouvoir « investir » là où les besoins sont les plus urgents et la syndicalisation plus faible ;
- être capables de s'épauler et de s'unir dans des mobilisations et des actions concertées ou communes porteuses d'un meilleur rapport de forces ;
- partager leurs préoccupations et en débattre pour avancer des revendications et des propositions non seulement sectorielles mais aussi unitaires et traitant non seulement des conditions de travail mais aussi des conditions de vie et des problèmes de société ... comme la précarité.



## Les quatre outils syndicaux

Concrètement cela donne une quadruple tâche au SIT : défendre, organiser, mobiliser et proposer.

- La **défense individuelle** des salarié-e-s est un premier service dû aux précaires : il faut les recevoir, les écouter, les défendre. Cela implique de tenir quotidiennement des **permanences syndicales** (réception sans conditions, rendez-vous, bus itinérant) avec tout le suivi des dossiers que cela comporte (du contact avec les employeurs au tribunal des prud'hommes).

**Le SIT est aujourd'hui à Genève le seul syndicat qui propose des permanences gratuites et ouvertes à tous les salarié-e-s, syndiqué-e-s ou non syndiqué-e-s, donc aussi les plus précaires, pour qu'ils-elles se fassent entendre.**

- **L'organisation des personnes concernées** : le syndicat n'est pas un service d'assistance ou une assurance, c'est un outil de lutte et de solidarité. Autrement dit, il n'agit pas « pour » les précaires, mais « avec » eux : en se syndiquant, en s'organisant, en militant, ils font exister le syndicat là où les patrons y sont vrai-

ment sensibles, c'est-à-dire sur les lieux de travail, ce qui est la meilleure manière de se faire entendre et respecter. Cela demande du temps et de l'énergie, mais c'est possible : même les plus précaires, les sans-papiers, y arrivent en participant à des assemblées très fréquentées (600 personnes) et des manifestations.

- Car les choses ne bougent pas sans rapports de forces : cela exige diverses formes d'**action collective**, qui vont du **contrôle sur le terrain** (visites de chantiers), aux **interventions dans les entreprises** et les secteurs (tractages, occupations, grèves) et aux **mobilisations interprofessionnelles** (manifestations, rôle d'acteur social dans les instances politiques et citoyennes).

- C'est aussi sur la capacité syndicale d'avancer des **propositions alternatives** que se joue la crédibilité syndicale, tant auprès des salarié-e-s que du patronat et des autorités politiques. En matière de précarité, le SIT et le mouvement syndical n'en manquent pas :

- **salaire minimum légal** pour lutter contre les bas salaires ;





- **protection accrue contre les licenciements**, à commencer par l'interdiction de licencier les délégué-e-s syndicaux et du personnel ;
- **responsabilité solidaire** des employeurs pour empêcher les pièges de la sous-traitance ;
- généralisation et extension des **conventions collectives de travail** ;
- renforcement du **contrôle des entreprises** pour déceler et dénoncer toutes les formes de sous-enchère ;
- **sécurisation des parcours professionnels**, en particulier par un droit à un congé formation payé pour la **formation continue** ;
- introduction d'**indemnités cantonales de chômage supplémentaires** ;
- **assurance perte de gain obligatoire** en cas de maladie et accident ;
- **mesures concrètes pour réaliser l'égalité** entre femmes et hommes (salaire, mais aussi accès égal aux fonctions et aux responsabilités, congé parental) ;
- **amélioration de l'AVS et du II<sup>e</sup> pilier** pour garantir à chacun et surtout chacune (vu les discriminations existantes) le maintien de leur niveau de vie antérieur de manière appropriée ;
- **régularisation des sans-papiers** (un travail = un permis).

## ***Un moyen indispensable : la solidarité***

Pas besoin de faire un dessin : pour lutter efficacement contre la précarité, le SIT a besoin de moyens, de gros moyens. Et il atteint aujourd'hui ses limites en la matière à cause des... effets collatéraux de la précarité. D'où la nécessité de faire appel à une solidarité toujours plus active pour être à hauteur de la tâche.

### **Une question de moyens financiers**

Les tâches mentionnées ci-dessus nécessitent d'importants moyens humains et financiers. L'extension du travail précaire, cela veut dire des cas individuels plus nombreux et plus compliqués, les questions de droit du travail étant souvent accompagnées d'implications sociales et d'une dimension de respect de la dignité des personnes concernées. Pour y répondre, il faut augmenter le nombre des permanences, assurer la présence du bus syndical dans les quartiers, se coltiner des dos-

siers complexes, avec en plus la complication de la nouvelle procédure lorsqu'il faut aller jusqu'aux prud'hommes. Pour cela, il faut plus de temps de travail, plus de compétences syndicales spécialisées, donc... plus de sous. C'est important non seulement pour être efficace et rapide, conditions pour que les travailleuses et travailleurs fassent confiance au SIT et pour que les patrons comprennent qu'ils sont sous contrôle (dans les deux cas, le bouche-à-oreille fonctionne), mais aussi pour préserver, à côté de la défense individuelle, un espace suffisant pour l'action collective.

### **Un paradoxe syndical**

Mais la précarisation du monde du travail a un effet collatéral pervers. D'un côté elle amène plus de gens aux permanences et d'un autre côté elle rabote les cotisations. En effet, si les salarié-e-s ont besoin d'être défendus et viennent en nombre au SIT pour cela, celles et ceux qui se syndiquent ont souvent des revenus modestes (bas sa-



lares, indemnités chômage), ce qui conduit à une baisse de la rentrée des cotisations, puisque celles-ci sont calculées en pourcent du revenu.

### ■ Un appel à la solidarité

Résultat des courses : le travail syndical augmente et les moyens stagnent. Comme le SIT n'a pas d'autre ressource que les cotisations de ses membres, il se retrouve dans une situation compliquée : s'il veut continuer d'assumer sa priorité de combattre la précarité en faisant face à ses effets d'une part (par la défense individuelle de ses victimes) et en musclant son action collective d'autre part (pour lutter contre les causes), il lui faut trouver des moyens supplémentaires. Et cela en préservant son autonomie financière, condition de son indépendance d'action.

**Le SIT veut continuer à défendre les plus précaires, notamment en assurant leur défense individuelle devant les prud'hommes et les assurances.** Ils ont le plus souvent

de faibles revenus, voire pas de revenu du tout en attendant de récupérer leurs droits devant les tribunaux, à la suite de ruptures de contrats (licenciement, pas de perte de gain maladie, pas de travail dans le cadre du travail sur appel, pas de mission dans le cadre du travail intérimaire, rupture d'assurance, etc).

**Le seul moyen d'y parvenir consiste donc à faire jouer ce qui est somme toute le moteur de la vie syndicale : la solidarité.**

- **Solidarité interprofessionnelle d'une part, en demandant à celles et ceux de ses membres qui sont plus à l'abri de la précarité de participer à l'effort financier du SIT en payant une 13<sup>e</sup> ou 14<sup>e</sup> cotisation affectée au domaine de la lutte contre la précarité.**

- **Solidarité citoyenne d'autre part, en sollicitant les sympathisant-e-s du SIT pour qu'ils contribuent aussi à cette contre-offensive syndicale, dont la nécessité va bien au-delà du cercle des syndiqué-e-s puisqu'il s'agit de défendre une manière de vivre en société plus juste et plus sûre pour toutes et tous.**



## Combattre la précarité, lutter contre les inégalités sont les priorités du SIT

Comme la précarité et les inégalités croissent, le travail syndical augmente et les moyens stagnent. En effet, le SIT n'a pas d'autre ressource que les cotisations de ses membres, et il lui faut donc trouver des moyens supplémentaires

**Le SIT veut continuer à défendre les plus précaires**, notamment en assurant leur défense individuelle devant les prud'hommes et les assurances. Le seul moyen d'y parvenir consiste donc à faire jouer ce qui est le moteur de la vie syndicale : la solidarité.

**Solidarité interprofessionnelle** en demandant à celles et ceux de ses membres qui sont plus à l'abri de la précarité de participer à l'effort financier du SIT en payant une 13<sup>e</sup> ou 14<sup>e</sup> cotisation affectée au domaine de la lutte contre la précarité.

**Solidarité citoyenne** en sollicitant les sympathisant-e-s du SIT pour qu'ils-elles contribuent aussi à cette contre-offensive syndicale.

### Le compte du SIT :

**CCP : 12-3534-6**

**IBAN : CH20 0900 0000 1200 3534 6**



### Et souvenons-nous du vieux chant syndical américain des années 1930 :

*(les grévistes refusent de bouger, même si les piquets de grève sont interdits aux USA)*

Le syndicat nous soutient  
nous ne bougerons pas  
Le syndicat nous soutient  
nous ne bougerons pas  
Comme un arbre dressé bord de l'eau  
nous ne bougerons pas

On va rester et se battre ensemble  
nous ne bougerons pas  
Comme un arbre dressé au bord de l'eau  
nous ne bougerons pas

On est les noirs et les blancs ensemble  
et nous ne bougerons pas  
Comme un arbre dressé au bord de l'eau  
nous ne bougerons pas