

Merck Serono

## Défendre aussi les sous-traitants !

**La mobilisation a payé, et le personnel de Merck Serono (MS) et sa délégation, avec le syndicat Unia, ont prouvé leur crédibilité en déposant trois propositions d'alternatives solides à la fermeture du site, qui permettaient de maintenir de nombreux emplois à Genève et de limiter les dégâts sociaux de la décision de la multinationale.**

La première est le maintien d'une entité MS à Genève, avec un renforcement notamment du pôle de recherche, une restructuration, des mesures d'efficacité, et rien moins que des diminutions de salaire. Ce scénario permet de garder pratiquement 1000 emplois. Le second consiste à garder à Genève un "Swiss Biotech Center", centré sur certains domaines (maladies neurodégénératives, immunologie, nouvelles thérapies, etc.), avec également des diminutions salariales, alors que les fonctions de support global et de management central seraient transférées au siège central. Le troisième scénario, complémentaire aux précédents, consiste à mettre en place un réseau d'entreprises et de compétences autour de la biopharmaceutique dans la région lémanique, avec les demandes à MS notamment d'augmenter la dotation et le délai de mise en place, de l'ouvrir à des intérêts plus larges que ceux de MS seulement, d'intégrer une délégation du personnel dans la task force de mise en place, de céder les brevets et l'infrastructure nécessaire.

Enfin, la contre-proposition s'accompagne d'une exigence d'amélioration du plan social

alloué à celles et ceux qui, au final, perdront leur emploi. Amélioration aussi bien qualitative que quantitative: augmentation des indemnités de départ, prise en compte de critères sociaux, aides au transfert, indemnité totale due en cas de refus de transfert, amélioration des conditions de préretraite, mesures d'outplacement pour tous, et pas seulement selon le grade. Enfin, le champ du plan social est étendu à l'ensemble des employé-e-s du site, donc y compris les temporaires et le personnel des entreprises sous-traitantes: une revendication plébiscitée lors des assemblées du personnel.

MS n'a pas prévu de répondre rapidement, et les délais de parution du journal ne permettent pas de relayer les décisions de l'AG du personnel du 11 juin concernant le préavis de grève annoncé pour le 12 juin.

Mais c'est l'occasion de s'arrêter sur les impacts profonds de la sous-traitance dans une entreprise comme Merck Serono. Car dans les faits, ici aussi, comme sur les chantiers, la sous-traitance permet à l'employeur principal de ne pas assumer toutes ses responsabilités, de faire des économies



sur le dos du personnel, et crée de la précarité. En n'engageant pas en fixe le personnel nécessaire aux différentes fonctions de son activité (tant dans la recherche, la production, que les services supports ou l'administration), le cas MS illustre comment une grande entreprise engendre des précarités de toutes sortes, contractuelles, juridiques, économiques ou sociales; comment elle divise le personnel artificiellement et réduit les droits d'un grand nombre d'employé-e-s, dans un système organisé à grande échelle, puisque qu'il n'y a pas moins d'une vingtaine d'entreprises sous-traitance chez MS, qui concerne des centaines d'employé-e-s.

### Des statuts divers pour un même travail

Ainsi, chez MS, des centaines d'employé-e-s travaillent en temporaire, sans avoir pu passer en fixe. Un nombre qui va bien au-delà de la marge d'incertitude liée à l'évolution budgétaire à court ou moyen terme. Au point qu'un recruteur Adecco a son bureau dans le bâtiment. Certain-e-s temporaires (qui ont des droits moindres que les employé-e-s fixes) le sont depuis des années. D'autres ont été fixes, puis, après une pause, par exemple, n'ont pas été repris en fixe. D'autres deviennent fixes mais après des années de temporaire seulement, bien plus qu'un temps d'essai. Dans les servi-

ces, pourtant, souvent, les collègues sont incapables de dire qui est fixe ou temporaire. D'autres encore sont passés d'une boîte temporaire à une entreprise sous-traitante, puis à une autre encore, en perdant à chaque fois l'ancienneté et d'autres droits, tout en faisant le même travail, et en accumulant une expérience et une connaissance largement utile à MS. La "perméabilité" est parfois telle que certain-e-s employé-e-s sous-traitants font exactement le même travail que des employé-e-s MS. (...)

suite en page 4

Dans ce numéro:

### NON, NON et NON

Pas de tergiversations pour le comité SIT. C'est à l'unanimité qu'il s'est prononcé contre le projet de nouvelle Constitution cantonale.

3

### 75 ans de mythe

Les conventions collectives de paix du travail ont 75 ans cette année. L'occasion d'écorner bien des mythes.

4

### Chômage, ou emplois précaires?

Guère le choix. Mais la modification de la loi cantonale sur le chômage renforce la précarité, même de celles et ceux qui "bénéficient" de mesures cantonales de réinsertion.

5

### Echéances en Ville

La prochaine assemblée du personnel traitera de deux enjeux primordiaux: la caisse de retraite et le statut du personnel.

6

### Fonctionnaires trop payés?

La colère grandit dans la fonction publique et le parapublic. Au contraire des insinuations démagogiques, le niveau des salaires est loin d'être trop élevé.

7

### Inégalités criantes

Il faut en finir avec les inégalités croissantes en matière de revenus et de fortunes. L'USS explique.

8

## Les profiteurs l'ont emporté

ON A SENTI un frémissement du côté de la Berne fédérale lors de la dernière session parlementaire consacrée aux mesures d'accompagnement à la libre circulation, où l'on a frôlé l'acte politique responsable. Les commissions de l'économie des deux Conseils préconisaient en effet de renforcer les mesures d'accompagnement, y compris l'introduction d'une clause de responsabilité solidaire à l'égard des sous-traitants, pour lutter contre la sous-enchère salariale.

Cette mesure était exigée par les syndicats, dont le SIT, face aux abus multiples, où la sous-traitance est devenue un véritable système pour permettre aux soumissionnaires de casser les prix, d'obtenir ainsi des marchés, ne pouvant ensuite que sous-traiter, souvent en chaîne, à des entreprises qui enfreignent lois et conventions sur le dos des salariés les plus précaires, payés à 10 euros de l'heure sans protections. Un moyen par lequel certaines entreprises principales ayant pignon sur rue ici

préservent leur image sans se mouiller. Mais même une certaine droite avait fini par se rallier à un modèle permettant la fin de tels abus, en voyant leurs effets désastreux sur la crédibilité de la libre-circulation aux yeux de la population.

Pourtant, de la coupe aux lèvres, il y avait encore loin. Et en plénière, les lobbyistes du rendement à n'importe quel prix et le ministre Schneider-Amman lui-même ont expliqué que c'était compliqué et dangereux d'être responsable et de garantir le respect des normes légales et conventionnelles. Ces "moutons noirs" de l'économie, soutenus par l'UDC, des Radicaux Libéraux (pourtant partagés) et les Verts-Libéraux, l'ont donc refusé, avec les arguments éculés (bureaucratie, impréparation du dossier), ont demandé un rapport et laissé couler l'eau sous les ponts. Le sujet est repoussé, et Berne n'a que frêmi, mais ses murs de molasse verte et bourgeoise n'ont pas bougé.

Ce n'est que dans le cas des marchés publics que les Chambres ont admis que le soumis-

sionnaire devra veiller à ce que ses sous-traitants respectent les dispositions de protection des travailleurs, les conditions de travail et l'égalité de traitement entre femmes et hommes. Ainsi, ce qui est bon pour les marchés publics (travaux commandés et payés au nom de la santé de la Confédération ou des institutions de droit public) ne l'est curieusement pas pour le privé. La responsabilité attendue, à juste titre, pour des travaux publics, n'est, tout à coup, pas assumable dans le secteur privé, qui doit pouvoir continuer à exploiter et revendiquer l'irresponsabilité au nom de la santé de l'économie. Toute la Suisse est dans cette belle contradiction. Qui permettra à la droite libérale, laquelle combat toujours l'État (pourtant repart contre les inégalités) d'insinuer que les travaux commandés par l'État coûtent comparativement plus chers que dans le privé, et vous voyez la suite...

Les chambres ont toutefois adopté quelques mesures utiles et attendues: parmi celles-ci, les indépendants auront désormais

deux jours, pas plus, pour prouver leur statut, et, en cas d'incapacité, l'autorité cantonale pourra suspendre immédiatement les travaux. Le salaire minimum à respecter inclut désormais les suppléments prévus. Pour les travailleurs détachés, les entreprises devront annoncer dorénavant également les salaires versés. Par contre, le montant maximal des amendes pour les infractions concernant les travailleurs détachés, aujourd'hui ridiculement bas, puisque de 5000 francs (pour des marchés de centaines de milliers de francs, voire de millions) n'a pas été augmenté, et reste inchangé, à cause de normes de droit administratif (visiblement obsolètes!). Toutefois, ces amendes s'appliqueront également aux infractions aux salaires minimaux des contrats-types, un autre petit progrès.

Ainsi, clairement, la majorité parlementaire a failli à sa responsabilité: le marché du travail reste trop largement livré aux abus. Une décision qui coûtera cher.

Jean-Luc Ferrière

Edito

## Contre la sous-enchère salariale

**A**LORS QUE les salarié-e-s de Merck Serono luttent collectivement, avec énergie et détermination, pour sauver leurs emplois, les centaines de travailleurs-euses des entreprises auxquelles Merck Serono sous-traite des tâches peinent à faire reconnaître leur juste place dans cette affaire. Pourtant, c'est bien la multinationale qui sera responsable de leur chômage! Cette situation démontre bien les conséquences dramatiques de la sous-traitance pour les travailleurs : au-delà de la sous-enchère salariale, elle permet une désresponsabilisation des grandes entreprises, entraînant désolidarisation et isolement des travailleurs des métiers les plus précieux! Et lorsque le bateau coule, ce sont eux que l'on jette en premier à la mer sans bouée de sauvetage.

Voilà une raison supplémentaire pour dénoncer haut et fort la sous-traitance pratiquée aujourd'hui à Genève et en Suisse, et pour lui opposer un autre modèle : celui de la responsabilité solidaire des entreprises, une mesure concrète et efficace pour combattre la sous-enchère salariale, le non respect des CCT et le travail au noir. En effet, de nombreux abus des cadres conventionnels et infractions au cadre légal seront évités en rendant co-responsables l'entrepreneur principal et ses sous-traitants des conditions de travail de tous les salariés impliqués dans une chaîne de production.

Depuis l'entrée en vigueur en 2002 de l'accord sur la libre circulation des personnes (I'ALCP) issues de l'Union Européenne, le SIT s'est montré particulièrement combatif pour dénoncer l'inefficacité des mesures d'accompagnement dans les secteurs professionnels les plus précieux et pour promouvoir la responsabilité solidaire des entreprises auprès des acteurs politiques, des partenaires sociaux et de la population genevoise. Au niveau suisse, le SIT a porté ces préoccupations au sein de l'USS.

Depuis quelques semaines, le Conseil fédéral et le Parlement semblent sortir d'une longue léthargie et ouvrent enfin un œil sur le problème du dumping salarial. Le 25 mai 2012, l'Observatoire sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'Union Européenne a publié son huitième rapport. Verdict? De conférences de presse en interventions dans les médias, le SECO, par la voix de son haut fonctionnaire Serge Gaillard, nous dépeint un monde idéal où tous les acteurs concernés bénéficient amplement de l'ouverture des frontières! Et pourtant, le SIT est aux premières loges pour constater

que les salariés des secteurs précieux sont pour l'instant les perdants de l'histoire. Pour preuve, 29% des entreprises contrôlées soumises à CCT ont pratiqué la sous-enchère salariale, avec des pointes à 64% dans la vente! De fait, les seuls secteurs où les salaires stagnent depuis quelques années malgré l'augmentation du coût de la vie sont ceux ayant des emplois à faible qualification et à faible rémunération.

Cependant, ces éléments importants - qui mériteraient à eux seuls que le Conseil fédéral agisse - ne sont pas la raison pour laquelle le pouvoir politique suisse se réveille. Malheureusement, c'est l'initiative UDC contre "l'immigration massive" déposée en février 2012 qui fait effet de poil à gratte. On craint en effet que celle-ci ne soit plébiscitée par le peuple, ce d'autant plus qu'elle risque d'être soumise au vote au moment où la Suisse devra se prononcer sur l'extension de l'accord sur la libre circulation aux travailleurs croates, puisque l'intégration de la Croatie dans le bloc européen est prévue pour 2013.

L'inscription de la responsabilité solidaire des entreprises dans un cadre légal fédéral n'est pour l'heure pas encore entrée en vigueur, les débats devraient reprendre en automne. Dans cette perspective, il est nécessaire que les syndicats, dont le SIT, maintiennent la pression et mobilisent leurs troupes dans tous les cantons pour expliquer et défendre la responsabilité solidaire auprès de la population qui, par crainte de la crise économique, se laisse parfois tenter par le message simpliste et trompeur de certains mouvements xénophobes et populistes.

Car les vraies réponses à ces craintes légitimes sont ailleurs. En effet, si la responsabilité solidaire des entreprises est cruciale pour accompagner la libre circulation des personnes, elle n'est pas l'unique moyen. Le contrôle des entreprises en suffisance est aussi indispensable, comme l'est l'instauration de salaire minimum légal et une meilleure protection des travailleurs en cas de licenciements. Le SIT l'a bien compris, et c'est pourquoi il s'engage, aux côtés des autres syndicats, pour défendre et l'initiative fédérale "pour un salaire minimum légal" et l'initiative cantonale "pour le renforcement du contrôle des entreprises".

Ne pas se tromper de cible, c'est le seul moyen de faire réellement profiter tous-tes les travailleurs-euses de la libre circulation des personnes.

Pour la présidence  
Nicole Lavanchy

## Caisse maladie publique

### Initiative déposée

A fin mai, la coalition "Pour une caisse maladie publique" a finalement déposé 116377 signatures valides en faveur de son initiative populaire fédérale auprès de la Chancellerie fédérale. Le texte n'attend plus désormais que le traitement que lui réserveront les autorités fédérales. Sa mise en œuvre permettra notamment de rectifier les incitations économiques perverses du système actuel, d'améliorer la qualité des soins grâce à des traitements progressistes, d'accroître la transparence

et de mettre le *holà* à un véritable gaspillage d'argent pour des campagnes publicitaires hors de prix afin de sélectionner les meilleurs risques.

La récolte de signatures avait débuté le 1<sup>er</sup> février 2011. Une vingtaine d'organisations - associations de défense des patients-e-s et de consommateurs, partis politiques, syndicats et autres organisations de personnels de la santé - font partie de la coalition de soutien. Le SIT avait bien entendu également soutenu cette initiative.

## Vers de nouveaux horizons

### Merci, Sylvain et Julien



Sylvain

C'est en jeune trentenaire diplômé en arts à Londres, en plus d'études en sciences politiques et fort de son expérience dans le milieu squat que Sylvain Lehmann a été engagé au SIT le 1<sup>er</sup> juillet 2002 comme secrétaire syndical.

Après une expérience dans le secteur du nettoyage, c'est dans le gros-œuvre que son apport est rapidement devenu "béton" pour la lutte syndicale et les intérêts des travailleurs dans ce secteur combatif. Et il a fait de l'intelligence et de la vivacité d'esprit pour tenir la route, en tant que syndicat cantonal, dans un secteur régi par deux CCT, la nationale et la locale, constamment menacée de disparition parce que, grâce aux luttes locales qui permettent un bon rapport de force, plus avantageuse pour les salariés.

En 2007, les "particularismes genevois" (indemnités journalières largement supérieures à la convention nationale, pause payée, salaire plus élevés pour certaines classes) ont failli disparaître, d'autant que la CN nationale de 2006 a été marquée par des régressions dont une trop grande flexibilité horaire. En dénonçant la convention nationale, les patrons poursuivaient deux objectifs : démanteler la CN et supprimer les particularismes locaux, dont les CCT cantonales. Les maçons font grève un peu partout en Suisse. A Genève, le pont du Mont-Blanc est bloqué par 4000 maçons en colère. Suite à ces mobilisations, les patrons n'ont pas pu atteindre leurs objectifs. C'est dans le cadre de cette lutte que Sylvain a joué un rôle central pour l'introduction dans la CN de la fameuse annexe 18 rendant obligatoires les particularismes genevois à l'ensemble des salariés suisses ou étrangers travaillant sur le sol genevois. Pour atteindre ce résultat, le SIT n'avait pas hésité à faire opposition à l'extension de la CN.

Sylvain encore a joué un rôle majeur dans les mobilisations qui ont de nouveau mis dans la rue près de 4000 maçons le 25 novembre 2011. De cette mobilisation sont sorties non une mais deux CCT : la nationale et la cantonale.

Outre les améliorations salariales et à une meilleure protection des travailleurs âgés, la CCT cantonale inclut le principe de la responsabilité solidaire entre les entreprises principales et les sous-traitants et des négociations sont encore en cours pour d'autres améliorations. Cela faisait depuis 2009 que Sylvain, constatant les nouvelles formes d'exploitation et le développement de la sous-traitance dans le secteur et les ravages pour les conditions de travail, thématiques la recherche de solutions innovantes et pragmatiques telle la responsabilité solidaire. Il a représenté le SIT dans de nombreuses commission officielles (inspection des chantiers, formation pôle bâtiment, bonus rénovation énergie, etc.), dont de nombreuses en lien avec sur les marchés publics (commission L605, CEVA, responsabilité

solidaire, accords LUP, PAV).

C'est tout naturellement qu'il a rédigé le manifeste de la CGAS de 2011 en matière de principes syndicaux devant régir les marchés publics, dont la responsabilité solidaire. Il a également animé la commission logement du SIT. Ces activités de négociations, de représentation et de débat intersyndical ont toujours été combinées avec la défense individuelle et la tenue de permanence pour les membres du secteur deux après-midi par semaine comme tous ses collègues d'équipe.

Désormais jeune quarantenaire, Sylvain a quitté le SIT le 30 mai pour donner une autre orientation à son activité professionnelle.



Julien

C'est en jeune trentenaire bardé de diplômes universitaires en droit et en sciences politiques avec un vif intérêt pour les débats de fonds et la conviction profonde que le syndicalisme joue un rôle fondamental dans la défense de la justice sociale que Julien Dubouchet-Corthey a rejoint le SIT en 2004.

Après un remplacement dans le secteur commerce et alimentation qui l'a familiarisé avec la défense individuelle et la pratique prud'homale, il a intégré l'équipe services publics et secteur subventionnés en 2005. Au fil des ans il a contribué à l'action du SIT dans la santé publique. Dans un secteur comme les EMS où la mobilisation du personnel reste fragile et l'action syndicale tournée vers la défense individuelle. Puis dans l'aide et les soins à domicile, secteur fortement mobilisé à plusieurs reprises ces dernières années, notamment en 2009 en obtenant une augmentation de 35 postes en dépit des restrictions budgétaires qui mettent en danger la qualité des prestations et les conditions de travail du personnel. Et encore le 31 mai dernier, le personnel de la FSASD était en mobilisation devant le siège de l'employeur pour lutter contre la flexibilité horaire à outrance qui sévit dans ce secteur.

Depuis 2011 il a partagé la responsabilité syndicale pour le secteur des HUG. Son apport dans la réussite de la grève des aides-soignantes HUG a été essentiel. Lors de cette longue grève Julien a rapidement été affublé du titre de "Monsieur Excel" grâce à ses explications pédagogiques des lois en vigueur et des écueils inhérents aux enjeux des négociations. Et l'admiration de beaucoup d'aides-soignantes. Toujours présent au piquet de grève à 6h20 du matin, il le quittait à 7h30 pour partir à vélo à son domicile, amener les enfants à l'école et revenir à 19h pour l'assemblée des grévistes.

Dans le domaine de la santé, il a représenté le SIT au Forum santé. Intellectuellement intéressé à divers domaines du droit et des assurances sociales et plume agile, le SIT lui doit le premier jet de diverses prises de positions. Pour la CGAS, dont il a présidé la commission justice au travail, il a suivi la réforme liée au code de procédure civile Justice 2011, ce qui lui a procuré quelques cheveux gris. Si les collègues secrétaires syndicaux du SIT et des autres syndicats genevois peuvent aborder la nouvelle procédure prud'homale sans trop se mélanger les pinces entre procédure simplifiée, ordinaire et de "cas clairs", c'est parce qu'il a brillamment organisé en décembre 2010 une excellente journée de formation pour le personnel des syndicats de la CGAS.

Un de ses sujets préférés a toutefois été l'épineux dossier de la prévoyance professionnelle et la deuxième pilier. Depuis 2009, il a porté pour le SIT l'élaboration des positions, les négociations et les confrontations d'idées en matière de fusion des caisses de pensions des services publics. Son apport intellectuel et pragmatique a été essentiel pour thématiser, défendre et finalement faire adopter dans le nouveau plan de prestations la notion de pénibilité du travail pour certaines fonctions et horaires qui permet aux salariés des secteurs CEH de ne pas être perdants dans le nouveau plan de prestations.

Désormais jeune quarantenaire, il quitte le SIT le 30 juin pour occuper dès le 1<sup>er</sup> juillet la fonction de secrétaire général à Pro-Mente Sana.

**A Julien et à Sylvain, tous nos vifs et sincères remerciements pour l'engagement dans la lutte syndicale, pour les débats passionnants, les dossiers traités et luttes menées et pour leur apport au SIT et tous nos vœux de nouvelles expériences passionnantes dans la suite de leurs parcours.**

Le SIT

## Les permanences du bus SIT

Une permanence syndicale est à votre disposition, à deux pas de chez vous! N'hésitez pas à venir nous consulter.

- En juin, aux Pâquis, place de la Navigation  
les jeudi 14, 21 et 28 de 17h à 19h00  
les samedi 16 et 23 de 14h00 à 17h00



**SIT: heures d'ouverture**

La réception-téléphone est ouverte tous les jours de 8.30 à 12.00 et de 14.00 à 17.30, sauf le vendredi (jusqu'à 17.00). Mais les renseignements sur les problèmes de travail ou de chômage ne sont pas donnés par téléphone. Il faut passer aux permanences, soit:

**Bâtiment, nettoyage**  
mardi de 15.00 à 18.30  
jeudi de 15.00 à 18.30

**Terre, sécurité, services, garages, horlogerie et Commerce, médias, transports**  
mardi de 14.00 à 18.30  
jeudi de 14.00 à 17.00

**Hôtellerie, restauration, économie domestique**  
mardi et jeudi  
de 14.00 à 17.00

**Industrie, alimentaire, coiffure, esthétique**  
jeudi de 14.00 à 17.00

**Santé, social, secteurs public et subventionné**  
mardi de 10.30 à 13.30  
mercredi de 14.00 à 18.00

**Caisse chômage**  
guichet: lundi, mardi, mercredi et vendredi de 14.00 à 17.00  
téléphone: tous les matins, de 09.00 à 12.00 - 022 818 03 33

**Travailleurs-euses sans statut légal (sans-papiers)**  
lundi de 14.00 à 17.00  
jeudi de 09.30 à 12.30

**Service des impôts**  
Déclaration: sur rendez-vous (022 818 03 20)  
Impôts à la source: lundi - mercredi - vendredi de 14.00 à 17.00 sans rendez-vous

**Impressum**

Rédaction et mise en page: Martine Bagnoud, Simon Descombes, Jean-Luc Ferrière, Sacha Pfister, Georges Tissot.

Collaboration régulière: Boumédienne Benmiloud, Valérie Buchs, Manuela Cattani, Davide De Filippo, Elodie De Weck, Equipe Chômage, Mirella Fatco, Giangiorgio Gargantini, Jésus Gomez, Séverin Guelpa, Thierry Horner, Emmanuelle Joz-Roland, Jorge Klappenbach, Aurélien Petzold, présidence du SIT, Sylvain Tarrin, Françoise Weber.

Impression: CIE - Tirage: 12'500 exemplaires - Paraît 8 fois par an

Reproduction d'articles autorisée et souhaitée, mais seulement avec mention complète de la source. SIT-info accepte volontiers les contributions des membres, pour autant qu'elles portent sur l'activité syndicale au sens large et soient conformes aux principes généraux du SIT.

# Une belle occasion manquée!

**A écouter et à lire les constituant-e-s ces derniers jours, on pourrait presque croire que le climat très négatif qui a entouré le processus s'est miraculeusement effacé d'un coup de baguette magique: ils nous assurement avoir élaboré une "bonne Constitution", une "Constitution rassembleuse". On est presque ému par la belle unanimité qui se dégage tout soudain de la majorité des groupes; les chefs de file des Socialistes et des Verts n'étant pas en reste pour dire tout le bien qu'ils pensent de ce projet de Constitution!**

Ainsi, avant même que la campagne ne commence en vue de la votation populaire du 14 octobre, on veut nous faire croire que les jeux sont déjà faits et que tous ceux qui sauront se montrer raisonnables appelleront à voter oui. Là où le bât blesse, c'est que ce bilan prend la forme d'un *autosatisfecit* par rapport au travail accompli par les constituant-e-s et non d'une véritable analyse critique.

Certes, on a évité le pire et le texte final, épuré, ne contient plus des éléments scandaleux des versions antérieures ni n'évacue plus les droits fondamentaux... Mais fallait-il quatre ans de laborieux travaux, 80 constituant-e-s et 15 millions à la clé, pour un tel résultat?

## Quelle légitimité avons-nous à critiquer de la sorte les constituant-e-s?

Bref rappel: le mouvement syndical avait choisi de ne pas présenter de liste lors des élections à l'Assemblée constituante. Mais dès le départ, nous avions tenu à en suivre assidûment les travaux en ne nous prononçant cependant pas sur l'ensemble des nombreux thèmes abordés - comme le logement ou l'écologie, par exemple, maîtrisés et défendus par d'autres acteurs collectifs - mais en focalisant nos demandes et nos critiques sur quatre thèmes principaux: **le monde du travail, la politique migratoire, l'égalité entre femmes et hommes et le rôle de l'Etat.** Nous avons dû hausser la voix pour nous faire entendre, nos préoccupations ne semblant pas vraiment intéresser la majorité des constituants. Au final, le résultat global reste très décevant, bien éloigné en tout cas du projet de société qu'on aurait pu espérer et de l'ouverture citoyenne qu'on était en droit d'attendre! Le bilan qu'on peut en faire s'en trouve réduit à une fastidieuse comptabilité des avantages et des inconvénients d'un compromis - voire d'une compromission - politique entre initiés plutôt qu'à l'appréciation de ce qui était présenté au départ comme la possible construction d'une charte sociale réfléchie, discutée et innovante pour le 21<sup>e</sup> siècle. Belle occasion manquée donc!

## Entre marchandages et concessions...

Ce qui s'est passé en avril dernier a atteint des sommets de cynisme: le désaccord entre la droite et la gauche sur deux questions-clés, à savoir le droit d'éligibilité des immigrés au niveau communal et la question de l'imposition sur la commune de domicile avait abouti, dans un premier temps à la solution saugrenue, empreinte de lâcheté, de sortir ces deux thèmes de la Constitution et de les soumettre à votation de façon séparée dans les deux ans à venir. Face à la levée de boucliers provoquée par cette idée de "Constitution à la carte", on a assisté à ce qui s'appelle un marchandage, n'en déplaise aux constituants qui réfutent cette critique. En substance: "Vous, constituants de gauche, vous acceptez que soit retiré du texte le droit d'éligibilité des résidents étrangers et nous, la droite, nous acceptons de retirer la question de la fiscalité".

Et c'est ainsi que la déjà maigre avancée que représentait le droit d'éligibilité des résidents étrangers au niveau communal acquis en 2<sup>e</sup> lecture est passé à la trappe!

Pour nous qui avons multiplié ces dernières décennies les initiatives en faveur des droits politiques des immigrés sur le plan cantonal, il est clair que ce piètre résultat est inacceptable. Genève, forte de ses 40% de ressortissants étrangers a manqué son rendez-vous avec l'Histoire; au lieu d'être un exemple, il devient un canton à la traîne de toute la Suisse romande!

## Concertation sociale oubliée

Sur les quatre grands thèmes précités et concernant plus strictement les syndicats, tout n'est pourtant pas négatif. Bien que parfois de façon très partielle, nous avons obtenu satisfaction sur certains points: par exemple, la justice prud'homale, la liberté syndicale, la formation continue, l'information syndicale sur les lieux de travail, le droit de grève...

Mais sur des questions centrales pour le mouvement syndical, c'est le néant: **pas de salaire minimum cantonal; aucune avancée sur le plan des droits politiques des résidents étrangers; des formulations vagues ne permettant pas de garantir dans les faits une égalité réelle entre femmes et hommes dans les faits aux formations, aux professions et aux fonctions; pas de fiscalité plus redistributive; bien que détaillées, les tâches et l'Etat et des services publics sont empreintes d'un esprit néo-libéral, bien éloignées de l'Etat social garant des libertés, de l'égalité et de la solidarité que nous défendons. Enfin, de nombreux articles sont rédigés de telle manière qu'ils sont réduits à des "déclarations d'intention", voire à des proclamations, certes généreuses mais sans définition de mesures précises ou des moyens mis à disposition.**

En tant que syndicalistes, habitués à la concertation existant dans la pratique sociale habituelle à Genève - tripartisme, partenariat, consultations - nous sommes frappés par l'absence de dialogue social qui a marqué les travaux de la constituante. Alors que nous avons multiplié les propositions, nous n'avons pas été reçus par l'Assemblée; on a le sentiment que celle-ci n'a tenu (un peu) compte de notre point de vue que lorsque nous avons tapé du poing sur la table... de même pour les autres acteurs de la société civile.

Malgré les bonnes intentions proclamées, la constituante a travaillé en vase clos en passant à côté de la dynamique qui aurait pu impliquer les citoyens-nés dans le processus. On aboutit ainsi à une indifférence quasi-totale de la population au projet de Constitution.

C'est donc sur une Constitution "hors sol" que les citoyennes vont devoir se prononcer, sans réelle connaissance de son contenu et de ses enjeux, y compris parmi les membres de notre syndicat. Il s'agit là d'un déficit démocratique grave, que ne sauraient combler les

"arguments de vente" de la campagne.

## Vers un rejet!

Dans cette configuration défavorable, une prise de position des syndicats sur le texte final devient une gageure. Faute d'un projet mobilisateur, d'avancées novatrices et d'une implication citoyenne, nous en sommes réduits à compter petitement les points négatifs et positifs... sachant qu'au bout du compte, la votation sur le projet, en octobre prochain, sera le fait d'une minorité - la majorité, par indifférence et déception, optera en effet pour la désertion des urnes. Un bien mauvais début (si début il y a) pour une nouvelle Constitution!

Bref! Ce projet ne mérite notre soutien ni sur le processus dont il est issu, ni sur le contenu final. **C'est ce constat qui a dominé dans les débats au sein des instances du SIT, son comité s'étant prononcé à l'unanimité pour le NON.** Un non qui n'est pas synonyme de "vide constitutionnel" l'actuelle Constitution "faisant foi"; une Constitution certes un peu confuse dans sa forme rédactionnelle (vu les ajouts intervenus au fil des votations), mais on peut s'en satisfaire. Une position que nos délégués transmettront à l'Assemblée des délégués de la Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS) du 14 juin.

Quelle que soit la position définitive de l'ensemble des syndicats, la leçon à tirer de ces quatre années de "travaux constitutionnels" est toujours la même: l'histoire et l'expérience syndicale nous ont appris que les réelles avancées sociales ne viennent pas (ou alors rarement!) du jeu politique traditionnel, englué dans le consensus et les marchandages, mais bien de la mobilisation collective et du rapport de forces.

Avec la conscience renouvelée qu'une société meilleure, au-delà des illusions, dépend de la capacité d'action des syndicats et de leurs membres, de même pour les autres forces vives de la société civile.

Jean-Marc Donervaud - Daniel Dind  
Groupe SIT/constituante

# Pétition pour sauver la crèche

La pétition "NON à la fermeture de l'EVE Crescendo" a été déposée le 15 mai 2012 au Grand Conseil et au Conseil municipal de la Ville. Lancée par le personnel de l'institution suite à l'annonce de la fermeture du site genevois de l'entreprise Merck Serono, la pétition a recueilli 3'345 signatures en moins de 15 jours, très bien accueillie par les parents et le public qui partagent l'inquiétude du personnel quant à l'avenir de cette institution.

Elle demande aux autorités du canton et de la Ville de Genève de prendre les mesures nécessaires afin de maintenir à long terme l'activité de l'EVE Crescendo situé dans l'un des bâtiments de Merck Serono. La Ville a d'ores et déjà dit sa détermination à trouver une solution pour assurer la pérennité de la crèche. Une nouvelle rencontre avec la Fondation est agendée le 6 juin 2012.

Valérie Buchs

## Merck Serono - suite de la page 1

Dans les mêmes services, certains ont été internalisés à une époque, d'autres externalisés, selon les décisions de management.

## La précarisation par système

La sous-traitance retire bien souvent des droits au personnel. Dans le cas où Merck Serono avait été signataire d'une convention collective (CCT) s'appliquant à l'ensemble de son personnel, le personnel engagé par les sous-traitants n'aurait pas bénéficié des protections de la CCT (sauf ceux pour lesquels une autre CCT de branche s'applique, mais on sait que de nombreuses branches ne sont pas couvertes par des CCT).

Dans le cas actuel, le personnel des sous-traitants est formellement exclu de la consultation légale, alors qu'il est concerné de la même manière par le risque de licenciement, voire plus durement encore. Et il ne bénéficie même pas de l'effet suspensif du délai de consultation. Et toutes les entreprises sous-traitantes n'ont pas les moyens de retrouver un emploi pour leur personnel. Si certaines se disent d'ores et déjà en mesure de remplacer une majorité de leur personnel, d'autres au contraire estiment qu'elles ne le pourront pas. D'autres encore ont déjà pris les devants, et sans faire de bruit, ont annoncé, voire procédé à des licenciements, avant même la fin des contrats les liant à MS, et ont donc fait les

premières victimes sociales de l'affaire. D'autres entreprises encore menacent d'ailleurs leurs employés qu'approcher les syndicats constitueraient un motif de licenciement. Une menace parfaitement illégale et inadmissible, mais qui, chez certains salariés dans l'isolement, coupés de la force du nombre dont bénéficient les employé-e-s de MS, peut faire mouche. Ils n'osent plus alors faire le pas de se défendre, et évitent les permanences syndicales, bien qu'il soit légitime de pouvoir défendre ses intérêts économiques en participant aux assemblées d'information et aux mobilisations. Ce qui n'a pas empêché Merck Serono de refuser à la dernière minute de mettre à disposition sa salle d'assemblée pour le personnel sous-traitant, entravant de fait la tenue de cette assemblée.

## Une gangrène des droits

Le système, parfois limité à une sous-traitance d'expertise particulière, s'est en fait étendu à de très nombreux services, à tel point que tout un nouveau marché de "facilities" s'est mis en place, avec des entreprises offrant toute une gamme de services à l'achat, parfois même au prix fort, mais surtout à fort coût social et contractuel pour les employé-e-s. Peut-être moins grave que la délocalisation (que MS a pratiqué pour certains services en Inde il y a peu), ce système multiplie les nouvelles inégalités dans l'entreprise.

L'une des entreprises sous-traitantes ne compte que deux spécialistes sur le site (et à Genève), mais ils travaillent pour Merck Serono depuis respectivement 13 et 22 ans, et risquent de perdre leur emploi, parce que leur entreprise ne peut leur garantir de retrouver un mandat similaire. Est-il normal qu'ils ne bénéficient d'aucun soutien? Qu'ils n'aient aucun droit dans cette affaire? Serait-il normal que le personnel du fitness installé dans le site, et dont l'un des associés-é est le même François Naef qui préside MS, ne soit pas indemnisé comme les employé-e-s de MS, s'il venait à perdre son emploi?

Au contraire, en assemblée générale du personnel du site, il a souvent été rappelé que le personnel des entreprises sous-traitantes et de MS se considère, au quotidien, comme des collègues directs.

## Les revendications

Comment, dans ces conditions, MS peut-il prétendre n'avoir aucune responsabilité quant aux destinées du personnel sous-traitant ou temporaire? C'est pourquoi le personnel du site, sa délégation élue et ses organisations syndicales répondent et exigent que l'ensemble des employé-e-s, quel que soit leur statut et leur entreprise, principale, temporaire ou sous-traitante, soit traité de la même manière, puisse défendre leur emploi, bénéficié des solutions alternatives, ou, en cas de perte d'emploi, bénéficier du plan social, et que Merck Serono s'engage à le financer, y compris pour les sous-traitants et les temporaires.

Autant il est indispensable et il apparaît comme normal que les autorités politiques et les milieux académiques et économiques se mobilisent pour tenter de garder à Genève des salarié-e-s aux compétences reconnues dans les domaines de la biotechnologie, autant il est nécessaire que ces mêmes monde se mobilisent et fassent pression sur Merck Serono pour que les plus "petits" parmi les victimes de la décision de Darmstadt ne soient pas simplement abandonnés à leur sort, que des licenciements ne soient pas encore prononcés dans les entreprises sous-traitantes, tant que rien n'est décidé pour la suite. La responsabilité solidaire n'a pas encore obtenu force de loi à Genève, mais elle peut, elle doit être mise en œuvre, exemplairement, dans ce séisme de l'emploi, à Genève.

Le SIT continuera la mobilisation dans ce sens, et, solidaire des employé-e-s de Merck Serono dans leur lutte, continuera à porter la voix et les revendications du personnel "sous-traité".

Jean-Luc Ferrière, Sylvain Tarrat, Jesus Gomez

## Manifestation samedi 23 juin 2012 à 14h30, à Berne

# Halte à une politique migratoire qui viole les droits humains!

**Toutes les organisations de défense des migrant-e-s - dont le SIT - organisent cette année une grande manifestation nationale contre la xénophobie ambiante et les durcissements prévus des droits sur l'asile et les étrangers.**

Disons:

## Non au déchaînement anti-requérant-e-s d'asile!

La n-ième révision de la Loi sur l'asile qui se trouve actuellement dans les pipelines du parlement portera des coups dévastateurs à la protection des réfugiés: elle prévoit d'exclure les déserteurs de l'asile, veut interdire les activités politiques aux requérants d'asile en Suisse et vise à supprimer la possibilité de déposer des demandes d'asile dans les ambassades suisses à l'étranger.

## Non à une politique de naturalisation encore plus restrictive!

Dans l'objectif de barricader l'accès à la naturalisation, celle-

ci sera réservée aux titulaires d'un permis d'établissement (permis C). Avec la révision en cours, les jeunes qui ont grandi en Suisse et y ont été scolarisés, mais qui ont un permis F ou B, n'auront plus accès à la naturalisation.

## Non à une intégration contrainte!

Une nouvelle loi sur l'intégration veut fixer la norme de ce qu'est une "bonne intégration". Alors que cette notion

demeure plus que floue, elle sera décisive dans l'octroi et le prolongement de différentes autorisations de séjour.

## Non à l'exploitation des sans-papiers!

Plus de 100'000 sans-papiers vivent aujourd'hui en Suisse. Sans permis de travail, ils sont privés de leurs droits et systématiquement exploités en tant que force de travail bon marché. Nous demandons donc une régularisation collective de tous/toutes les sans-papiers!

Venez nombreux et nombreuses manifester contre les nouvelles dérives dans la politique migratoire et dans la politique d'asile.

**Nous organisons un déplacement en car pour Berne. Départ du SIT, le 23 juin à 11h. Inscrivez-vous par courriel [mgagnon@sit-syndicat.ch](mailto:mgagnon@sit-syndicat.ch) avant le 15 juin dernier délai (inscription obligatoire), en indiquant vos nom et prénom, date de naissance, N° de natel et le nombre de personnes.**

# La "paix du travail" a 75 ans

L'importance donnée à la convention de la métallurgie, signée le 19 juillet 1937, fait souvent croire, à tort, qu'elle est la première convention collective de travail en Suisse. Ce n'est pas le cas. Et ce n'est même pas la première qui formalise la paix du travail: au mois de mai de la même année déjà, une convention similaire avait été conclue dans l'industrie horlogère. Les premières conventions collectives conclues en Suisse datent du XIX<sup>e</sup> siècle: menuisiers à Genève en 1857, typographes à Saint Gall en 1861. Au plan national, il y a la convention des brasseurs en 1906, des typographes en 1907 et des plombiers en 1911.

Un facteur important qui conduisit à la signature des deux premières conventions de travail fut la volonté des associations patronales et des syn-

## Les conventions de paix du travail n'avaient pas pour but la réglementation des conditions de travail.

Signée en juillet 1937 entre l'ASM (Association suisse des constructeurs de machines et industriels en métallurgie), la FOMH (Fédération des ouvriers sur métaux et horlogers), la FCOM (Fédération chrétienne des ouvriers sur métaux), l'ASSE (Association suisse des salariés évangéliques) et l'US-SA (Union suisse des syndicats autonomes) - la FOMH est devenue depuis Unia, les trois autres se sont fondées dans Syna - la convention dite de paix du travail vise principalement, non pas à réglementer des conditions de travail ou de salaire, mais à fixer une procédure en matière de conflits pour éviter et résoudre ceux-ci. Le but est clair: il faut mainte-

des commissions d'entreprises dans la convention de la métallurgie d'un état de fait créé par le patronat, qui pouvait ainsi montrer l'inutilité du syndicat dans l'entreprise. Mais, en même temps, le rôle social des syndicats est reconnu, et ils s'introduisent dans le pouvoir politique extraparlémentaire, notamment par le biais, institué vers la fin de la guerre, de la fameuse procédure de consultation avant l'édiction de lois, qui est également un facteur important de l'intégration des syndicats et d'aplanissement des conflits, le législateur sachant la plupart du temps jusqu'où ne pas aller trop loin contre les avis, soit patronaux, soit syndicaux.

## Pourquoi cette collaboration a-t-elle pu se faire

La crise des années 30 avait eu des conséquences extrêmement dures pour les travailleurs: chômage massif et prolongé (93'000 chômeurs en 1936), dégradation des conditions de travail, baisses de salaire (perte de 10% du pouvoir d'achat entre 1932 et 1936). Des conflits de travail s'étaient terminés par de véritables défaites ouvrières. Dans la métallurgie, les conditions étaient plus précaires et les salaires plus bas que dans beaucoup d'autres branches.

Le patronat n'hésitait pas alors à utiliser des moyens de coercition durs: lock-out (c'est-à-dire interdiction de travailler), licenciement de délégués syndicaux, utilisation de mouchards, intervention de la police, voire de l'armée, constituant des milices privées (qui tirèrent sur les ouvriers lors de la construction du Gothard).

La reprise économique du milieu des années 1930 (horlogerie: 1933; métallurgie: 1936) eut pour effet de contribuer à une sorte d'union nationale: "retrouvons nos manches face à la concurrence extérieure, ce n'est pas le moment de se battre entre nous".

L'union nationale au plan économique a son pendant au plan politique. La Suisse est entourée de pays fascistes ou politiquement instables (la France), et l'unité se fait dans le sens d'une volonté de sauvegarde de la démocratie et de la neutralité suisse. Pour la première fois, en 1935, le Parti socialiste adopte le budget militaire (l'USS le suivra en se prononçant en 1936 pour la défense nationale). Et il entrera au Conseil Fédéral en pleine guerre, en 1943.

La FOMH, de son côté, laissera clairement entendre qu'elle signe alors les conventions de paix de travail non pas principalement pour promouvoir les intérêts des travailleurs, mais pour défendre les intérêts généraux du pays.

Ces conventions en reconnaissant un intérêt commun entre patrons et ouvriers, a une portée politique fondamentale, tant du point de vue de l'action du mouvement ouvrier que de celui du système politique qui se construit en Suisse.

En reconnaissant ouvertement l'économie de marché et la logique du profit capitaliste, la FOMH (et les autres syndicats) franchit le dernier pas qui la mène (avec la grande majorité du syndicalisme suisse) vers une pratique collaborationniste et son intégration dans les rouages de l'État.

La paix du travail inaugure un processus qui, très rapidement après la guerre, va fonder une structure de gestion des conflits sociaux de type néo-corporatiste: élaboration et application conjointes des politiques sociale et économique par l'État, le patronat et les syndicats. Ponctué par le compromis gouvernemental - la "formule magique" suite à la participation du Parti Socialiste au Conseil fédéral - cette organisation va empêcher l'expression des conflits sociaux et des désaccords politiques, notamment de ceux qui surgissent du rapport entre capital et travail.

Ainsi donc, la fonction syndicale s'en trouve assez fortement modifiée. Reconnu par l'État et le patronat comme "partenaire social", le syndicat préférera une politique contractuelle, secteur par secteur, plutôt que des interventions centralisées de l'État.

## Économie: le mirage

Le discours dominant (autorités, patronat, syndicats) affirme que la prospérité économique relative que la Suisse connaît depuis septante-cinq ans, ou du moins une situation meilleure que celle d'autres pays, serait due à la paix du travail.

C'est en fait exactement le contraire qu'il faut affirmer: c'est parce que la Suisse n'a pas connu de grave crise pendant longtemps que la paix du travail a pu se maintenir.

Durant la guerre mondiale, la Suisse achète sa neutralité et son approvisionnement en matières premières en commerçant avec tous les belligérants. L'économie suisse se porte bien, au point de craindre une crise après la fin de la guerre! D'un point de vue capitaliste, la fonction économique d'une guerre (on l'a vu par la suite avec la Corée, le Vietnam, l'Iran et l'Irak) est de conforter l'économie, d'assurer son redémarrage, surtout quand elle sort d'une période difficile, puisque les destructions qu'entraîne la guerre mènent forcément à l'augmentation de la production.

La fin de la guerre trouve la Suisse et son appareil de production intacts au milieu de pays exsangues. Si, dans la plupart des pays, la reconstruction de l'appareil de production va être l'occasion de sa modernisation, la Suisse va partir dans la course avec plusieurs longueurs d'avance, profitant de ce que ses machines peuvent tourner à plein rendement pendant que les autres pays sont en train de les construire.

Là est l'origine de cette période de "prospérité" sans précédent que la Suisse a connue. Pendant la trentaine d'années d'après guerre, le niveau de vie matériel de la population suisse s'est passablement élevé. Dans ces conditions, la grève, ou même la lutte syndicale toute simple, pouvaient paraître superflues aux syndicats et même à ceux des travailleurs dont les conditions salariales s'amélioraient constamment et auxquels la sécurité de l'emploi était quasiment garantie.

La paix sociale régnant en Suisse a aidé le patronat de ce pays à s'en tirer mieux que d'autres: l'absence de grève réduit les coûts de production et donne un avantage en matière de concurrence internationale, comme d'autres pays le font

avec les bas salaires. De même, un certain nombre d'entreprises étrangères ont été attirées en Suisse par cet argument.

La crise arrivée en Suisse vers 1975 (il y avait en 1974 à Genève 49 chômeurs!) plutôt que de remettre en cause la paix sociale par une montée de la solidarité aura un effet inverse, puisque la persistance des licenciements, du chômage, de la libéralisation à outrance de l'économie a divisé les salariés-e-s, amenant à des défenses individuelles, y compris en montant diverses catégories les unes contre les autres, avec notamment la montée de la xénophobie.

## La mutation des syndicats

Mais cette évolution du syndicalisme ne vient pas *ex-nihilo* de la "trahison" supposée de quelques leaders. Au début du XX<sup>e</sup> siècle, les débats au sein de l'USS jusqu'en 1918 seront dominés par le conflit entre les tenants de deux politiques. L'une politique visant à faire reconnaître le syndicat comme partenaire social auprès du patronat, en utilisant des moyens légaux et modérés, et notamment les conventions collectives. L'autre reconnaissant la lutte des classes et le recours à la grève (y compris générale) comme moyen d'émancipation de la classe travailleuse.

Il faut relever qu'un des premiers signes de cette opposition a été la confrontation, à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, entre tenants d'un syndicalisme interprofessionnel basé sur des unions locales cantonales ou régionales, et ceux d'une prépondérance des fédérations professionnelles. Ce n'est pas là une anodine question de structure, mais de vision du rôle du syndicat: moteur de transformation globale de la société, ou au contraire défenseur immédiat des revendications de nature uniquement professionnelle. Ce conflit sera réglé par la victoire des derniers au Congrès USS de 1908, déterminant, dans ses grandes lignes, la structure du syndicalisme jusqu'à il y a quelques années, avec un courant inverse aujourd'hui.

C'est la prépondérance de la politique professionnelle qui rendra pendant longtemps les syndicats réticents à des améliorations législatives au détriment d'avantages conventionnels. Les syndicats s'opposeraient ainsi notamment à la réduction légale des heures de travail, à la fixation de salaires minimaux légaux, car il était entendu pour eux que ce genre "d'avantages" devait être réservé aux travailleurs organisés, donc soumis à des conventions collectives.

Ce n'est que récemment que l'évolution du monde du travail et le rôle de moins en moins importants joué de fait par les conventions collectives a conduit les syndicats à reconsidérer leur position: face à l'éclatement du salariat, la réponse de protection doit aussi être légale. Face à la couverture de moins en moins étendue des conventions collectives, qui ne couvrent plus que moins de la moitié des salarié-e-s, les syndicats ont intégré la nécessité de promouvoir des mesures générales: initiatives pour un salaire minimum légal, pour les vacances, pour le contrôle du marché du travail, mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes.

Georges Tissot



Une banderole accrochée en marge du discours officiel du 1<sup>er</sup> mai. Vous avez dit «grinçant?»

dicats de tenir l'État à l'écart des branches: "Patrons et syndicats de la branche, nous sommes assez grands pour nous entendre nous seuls, et, face à l'État, ce qui nous lie est plus fort que ce qui nous divise".

L'État était intervenu à plusieurs reprises pour faire cesser des conflits dans les entreprises. En 1936 est promulgué un arrêté du Conseil fédéral sur les mesures extraordinaires concernant le coût de la vie, permettant d'arbitrer d'office et sans appel les conflits de salaire collectifs. Des organes de conciliation cantonaux existent déjà (à Lucerne en 1892, à Genève en 1900, avec arbitrage obligatoire).

Dans l'horlogerie, la "filiation" est directe, puisque la convention de 1937 est le résultat de la grève dans une fabrique de cadrans à Bienne. Cette grève s'étant étendue à une fabrique de la Chaux-de-Fonds, puis à la région bienneoise, ne trouvait pas de conclusion: syndicats et patronat instituèrent donc un tribunal arbitral, pour empêcher l'intervention de l'État.

nir la paix sociale. Ainsi, son préambule déclare:

"Dans le but de maintenir la paix sociale en faveur de tous ceux qui sont intéressés à l'existence et à l'essor de l'industrie suisse des machines et métaux, les organisations signataires conviennent d'éclaircir réciproquement, selon les règles de la bonne foi, les principaux différends et conflits éventuels, de chercher à résoudre ces derniers sur la base des dispositions de la présente convention et d'observer pendant toute sa durée une paix intégrale. En foi de quoi, toute mesure de combat, telle que la mise à l'interdit, la grève ou le lock-out, est réputée exclue, même à l'égard de tous autres différends éventuels relatifs aux conditions de travail non spécifiées dans la présente convention".

De fait, le but des premières conventions était moins de régler une série de conditions de travail ou de salaire (il n'y a toujours pas aujourd'hui de salaires dans la convention de la métallurgie et la première convention ne contenait pas de dispositions sur les horaires, les vacances, etc.), que de donner un mode d'emploi permettant d'éviter des conflits en instituant, en plusieurs paliers, des instances de négociations, puis de recours, et enfin d'arbitrage.

## Un changement de rôle des syndicats

Le processus de paix sociale a mis sur pied un réseau très serré de conventions collectives qui ont, de fait, éliminé le syndicat des lieux de travail, le privant ainsi de son élément essentiel d'enquête et d'action en vue d'orienter les revendications. L'institutionnalisation

## Légale, pas légale, la grève?

Jusqu'à la nouvelle Constitution fédérale de 2000, le droit de grève n'avait aucune base légale écrite, mais seulement les effets d'une jurisprudence du Tribunal fédéral. La Constitution établit qu'une grève est légale notamment si elle est soutenue par une organisation syndicale capable de conclure une CCT, que toutes les possibilités de conciliation ont été épuisées, et que l'employeur soit en capacité de résoudre le conflit (ce qui interdit donc une grève de solidarité avec une autre entreprise ou pour des raisons politiques: un employeur individuel ne pourrait à lui seul obtenir et garantir l'abaissement de l'âge de la retraite au niveau fédéral!). Donc la grève n'est pas interdite!

GT

Les personnes intéressées trouveront à l'adresse suivante la brochure fort complète (bien qu'un peu dépassée sur certains points) que le SIT et la CRT avaient publiée en 1987 à l'occasion des 50 ans de la paix du travail, et dont cet article reprend des éléments:

[http://www.sit-syndicat.ch/spip/IMG/pdf/BI-1987-49\\_-\\_Paix\\_du\\_travail.pdf](http://www.sit-syndicat.ch/spip/IMG/pdf/BI-1987-49_-_Paix_du_travail.pdf)

# Nouvelle dégradation

**Le 11 mai passé, le Grand Conseil a adopté la révision de la loi en matière de chômage (LMC) proposée par le Conseil d'Etat et a refusé en bloc les propositions d'amélioration faites par le Parti socialiste et les Verts.**

C'est ainsi une nouvelle péjoration de la couverture des personnes au chômage qui a été votée par la majorité de droite, alors que la population genevoise avait massivement refusé la révision de la Loi fédérale sur le chômage pourtant entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2011.

Les modifications sont notamment axées sur deux thématiques: les mesures de réinsertion et la couverture en cas de maladie de longue durée. Du côté des mesures de réinsertion, c'est d'abord leur nom qui change. Anciennement appelés "programmes d'emploi et de formation" (PEF), ce seront désormais des "stages de requalification": le mot "formation" a disparu au profit d'un supposé besoin de requalifier les personnes qui auraient miraculeusement perdu leurs qualifications en tombant au chômage! Cependant, ces stages doivent en principe être offerts aux personnes après le 9<sup>e</sup> mois de chômage plutôt qu'après le 12<sup>e</sup> mois seulement, ce qui semble correspondre à un souhait de la part de nombreuses personnes au chômage. Il n'en reste pas moins qu'aucune formation digne de ce nom n'est prévue pour les stagiaires durant leur stage, rien de nouveau donc par rapport à ça. Par

contre, la nouvelle loi prévoit une large ouverture de ces stages à l'économie privée ce qui pose évidemment la question de la concurrence que ces stagiaires payés par l'assurance-chômage représentent pour les employé-e-s qui font le même travail!

Une autre modification de la LMC prévoit l'ouverture de postes en emploi de solidarité (EdS) dans les services de l'Etat. La politique de dumping salarial cautionnée par l'Etat va donc s'étendre maintenant également dans ses propres services! Il va de soi que le SIT s'opposera fermement à cette extension.

Une amélioration un peu plus substantielle est prévue du côté des allocations de retour en emploi (ARE). En effet, la durée de cette mesure - qui consiste en un subventionnement étatique des salaires par l'Etat pour les employeurs engageant des chômeurs-euses en fin de droit est de 24 mois pour les personnes de 50 ans et plus alors qu'auparavant, il fallait avoir 55 ans au moins pour pouvoir bénéficier de deux ans d'ARE. Pour les personnes plus jeunes, la mesure dure au maximum 12 mois mais n'est pour l'heure que très peu utilisée.

S'il y a donc quelques améliorations, somme toute anecdotiques, à noter dans le cadre des mesures de réinsertion, la couverture en cas de maladie est fortement diminuée. Ainsi, la durée maximale de l'indemnisation par l'assurance perte de gain cantonale "prestations cantonales en cas de maladie" (PCM) sera désormais fonction de la durée d'indemnisation maximale de l'assurance fédé-

rale alors qu'auparavant toute personne ayant droit aux prestations PCM avait un maximum de 270 indemnités maladie durant un délai-cadre fédéral de chômage. Désormais, une personne qui s'est inscrite au chômage sur la base d'un "motif de libération" - c'est-à-dire par exemple après une formation ou après un long arrêt maladie, n'aura droit plus qu'à un maximum de 90 indemni-

tés, même si elle est en arrêt maladie. C'est comme si la durée d'indemnisation d'une assurance perte de gain maladie contractée par un employeur dépendait de la durée des rapports de travail. Cette mesure est d'autant plus scandaleuse parce que les premiers-ères touché-e-s sont les personnes qui ont la santé fragile.

EC

## Emplois de solidarité

# Un employeur très ordinaire

**Pour le SIT, la politique cantonale en matière de chômage et la récente révision de la loi cantonale sur cet objet précarise davantage les personnes exclues du marché de l'emploi et organise leur tournus de précarité entre une mesure et l'autre sans garantir ni formation qualifiante ni un poste de travail durable muni d'un salaire normal permettant une vie décente.**

La révision de la loi prévoit que les postes d'emplois de solidarité (EdS), jusqu'ici réservés à cet effet, seront ouverts à l'Etat et aux grandes institutions publiques. Que l'Etat augmente son personnel est une bonne nouvelle: il admet par là que les revendications du Cartel intersyndical et des syndicats des services publics demandant des augmentations d'effectifs dans divers départements et services sont légitimes. Qu'il planifie de le faire par le biais d'EdS est proprement scandaleux. Parce que le salaire versé à un-e employé-e en EdS sera nettement inférieur aux salaires en vigueur dans les services publics. L'Etat, qui doit rester un employeur exemplaire dans le

respect des conditions de travail offertes aux salarié-e-s, organise ainsi lui-même une forme grave de sous-enchère salariale que ces services sont censés débiter et combattre dans le secteur privé.

En outre, les lois qui régissent le service public indiquent clairement que les fonctions permanentes doivent être occupées par du personnel fixe ayant le statut de fonctionnaire. Y compris pour de nouvelles fonctions créées pour faire face à de nouveaux besoins comme peuvent l'être les assistants d'intégration scolaires. Par la création de postes d'EdS à l'Etat et dans le secteur subventionné pour les postes actuels ou pour les nouveaux besoins, l'Etat employeur crée deux catégories de personnel ayant des conditions

de salaires et des droits (congé maternité, maladie, formation, deuxième pilier) différentes et une protection contre le licenciement différente, les un-e-s étant au bénéfice du statut de fonctionnaire, les autres, pouvant être licencié-e-s beaucoup plus facilement. L'Etat profite de la crise et du chômage pour contourner son propre statut, renégocié en 2008, mettant sous pression les conditions de travail et de statut de toutes et tous. D'employeur exemplaire, à force de copier le privé, il risque de devenir un employeur très ordinaire.

En dépit de la révision de la loi, les syndicats doivent se battre pour freiner ce mouvement de précarisation des services publics, pour le maintien d'une seule catégorie de statuts et de droits au sein des services publics et du secteur subventionné, pour la formation et l'engagement de chômeurs et chômeuses sur les postes fixes de l'Etat et non pas sur des postes de seconde zone.

Manuela Cattani

## Déplafonnement du pourcentage de solidarité pour l'assurance-chômage fédérale

Le 13 mars passé, le Conseil national a accepté le déplafonnement du pourcentage de solidarité prélevé actuellement sur les salaires entre 126'000 et 315'000 francs pour l'assurance-chômage. Il s'agit là d'un premier pas dans la bonne direction. Cependant, cela doit encore passer la rampe du Conseil des Etats.

## Emplois de solidarité

# Politique de la précarité: chapitre 3

La politique économique de l'Etat de Genève mène les travailleurs-euses dans une impasse. D'un côté, elle consiste à faire venir des multinationales qui n'ont presque pas d'emplois à offrir à la main d'œuvre locale. De l'autre, elle empêche, austérité oblige, le développement d'emplois d'utilité publique dans des secteurs où les besoins se font cruellement sentir (prise en charge des enfants et personnes âgées, santé, social, etc.). En revanche, elle excelle à créer de la précarité: les emplois de solidarité en sont un exemple frappant.

SIT-info continue sa série de témoignages.

Après 14 ans d'expérience dans l'hôtellerie-restauration, comme réceptionniste et gouvernante, Anna se fait licencier par un grand hôtel de la place genevoise, pour raisons économiques. Elle se retrouve alors au chômage.

**- Quel fut votre parcours au chômage? Avant d'obtenir un EdS, avez-vous eu droit à des formations? A des conseils? Vous êtes-vous senti soutenue dans vos démarches pour trouver un emploi?**

Ma conseillère ne m'a pas du tout soutenue dans mes démarches, j'avais l'impression qu'elle n'avait pas le temps de s'occuper de mon dossier. J'ai dû me battre pour qu'elle accepte que je fasse une formation en dactylographie. Elle ne voulait pas comprendre que c'était très utile pour compléter mon CV. J'ai pris l'initiative de me former

également à la prise de PV, à mes frais. Je suivais les cours de dactylo la journée et ceux de prise de PV le soir. Le 1<sup>er</sup> avril 2011, avec la modification de la loi sur l'assurance chômage, je me suis retrouvée en fin de droit. J'ai alors pu bénéficier d'une mesure cantonale pendant 3 mois, par le biais d'un stage en entreprise.

**- Comment avez-vous obtenu un EdS, vous l'a-t-on proposé, l'avez-vous demandé, avez-vous choisi l'organisation pour laquelle vous travaillez actuellement?**

C'est la directrice de l'entreprise où je faisais le stage qui m'a parlé des emplois de solidarité. Lorsque j'en ai parlé à ma conseillère au chômage, elle ne m'a donné aucune information. J'ai donc pris moi-même un rendez-vous avec le service des EdS qui m'a proposé le poste. Il s'agissait de travailler comme adjointe responsable de boutique pour une association caritative. Comme j'avais déjà travaillé bénévolement pour plusieurs associations, je connaissais ce milieu. Je pense que c'est ça qui les a intéressés, encore plus que mes compétences dans l'hôtellerie et la réception.

**- Est-ce que l'EdS que vous occupez actuellement a un rapport avec vos qualifications ou votre expérience professionnelle?**

Du fait que dans l'hôtellerie, j'ai dû "vendre" des chambres, du vin, etc., le rapport est sur-

tout celui du service à la clientèle. J'ai aussi été gouvernante d'hôtel avec la responsabilité de gérer une équipe de femmes de chambres. Je suis donc capable de gérer du personnel. Mais, à part ça, ça n'a pas grand-chose à voir.

**- Quelles tâches accomplissez-vous dans le cadre de votre EdS?**

Je reçois et vends des vêtements, des accessoires et des objets de seconde main. Je suis responsable de l'ouverture et de la fermeture de la boutique, ainsi que de la clôture de la caisse, tous les soirs. De plus, je prends part à l'encadrement des bénévoles et des apprenti-e-s en programme d'insertion professionnelle.

**- Rencontrez-vous des difficultés dans votre travail? De quel type?**

Je travaille de 10h à 18h30, avec une heure de pause à midi. Mais on ne m'a jamais dit que j'avais le droit de prendre un quart d'heure de pause le matin et l'après-midi. De plus, ma responsable ne me traite pas bien. Elle me fait tout le temps des reproches et m'humilie devant les apprenti-e-s et les client-e-s, elle m'empêche aussi parfois de prendre ma pause de midi. Je ne comprends pas pourquoi. Peut-être parce que j'ai plus de compétences qu'elle dans certains domaines... On m'avait aussi promis que je serais formée pour l'encadrement des bénévoles et des jeunes en insertion

professionnelle qui ont des parcours scolaires ou professionnels difficiles et avec lesquels je suis souvent toute seule, mais je n'ai jamais reçu de formation. Et ça, je le regrette beaucoup parce que ça me serait vraiment utile.

**- Si votre organisation ne bénéficierait pas de votre travail, pourrait-elle continuer à tourner?**

Mon travail et celui de mes collègues EdS est indispensable. Sans nous, et sans les jeunes en réinsertion, l'association pourrait sûrement continuer à tourner, mais pas le magasin. Dans cette boutique, il n'y a que la responsable qui est une "vraie" employée. Et pourtant, mon salaire ne correspond ni à mes compétences, ni aux responsabilités qui me sont demandées. Je touche 3725 francs bruts parce que j'ai un CFC, mais en tant qu'adjointe responsable d'un magasin, avec des responsabilités financières et d'encadrement comme les miennes, je devrais toucher 4225.-. Ces salaires des EdS devraient vraiment être revus à la hausse, car 3725.- pour le travail que je fais, c'est vraiment de l'exploitation et ça me donne l'impression que mon travail n'est pas reconnu.

**- Pensez-vous que votre travail est utile à la collectivité? Que ce passerait-il si votre emploi n'existait pas?**

Aujourd'hui, ce système de magasins de seconde main est très utile pour des personnes

qui ont peu de moyens. Le fait de donner les choses dont on n'a plus l'usage au lieu de les jeter ou de les stocker dans une cave, leur donner une autre vie. Les enfants qui viennent acheter un jouet de seconde main repartent avec le sourire et ça, ça me fait plaisir. C'est en grande partie grâce à ces emplois EdS que ce genre de magasins existe. C'est faux de dire qu'on nous place là pour nous occuper. C'est le contraire: on nous place car on leur est utile. Il faut arrêter de nous dire que ce ne sont pas de vrais emplois. Ce n'est déjà pas facile de bénéficier d'un EdS, car on est stigmatisé. Il faudrait une meilleure reconnaissance avec des meilleures conditions de travail et la possibilité de se former réellement.

Elodie de Weck

## Emplois de solidarités

# Réunion d'information

- quels sont les droits des personnes en contrat EdS?
- comment se défendre en cas de salaire mal colloqué (3'225.- au lieu de 3'725.- francs)?
- comment agir dans les lieux où il y a des EdS pour faire respecter ses droits?
- quelles suites à donner à l'action du 4 avril et à la mobilisation?

**mercredi 20 juin à 18h30, au SIT**

Informez vos collègues concerné-e-s et/ou intéressé-e-s et venez nombreuses et nombreux!

## Un projet de statut qui colle à la réalité

Pour faire face à une demande toujours plus importante de prise en charge des élèves des écoles primaires, tôt le matin, pendant la pause de midi et entre 16 et 18 heures, le Groupe intercommunal pour l'animation parascolaire (GIAP) qui assure la gestion du parascolaire depuis 1994 a entamé en septembre 2010 un processus de réorganisation. Celui-ci prévoit de regrouper les équipes autour des établissements scolaires, ce qui implique une réduction du nombre d'équipes. Par ailleurs, pour développer la qualité des prestations offertes, un nouveau métier s'insère dans l'organisation du travail. C'est ainsi que des personnes porteuses d'un CFC d'assistant-e-s socio-éducatifs-ves intègrent les rangs du parascolaire avec comme mission d'apporter un soutien pédagogique aux développements des projets.

L'arrivée dans le monde du parascolaire d'une nouvelle catégorie de personnel provoque un chamboulement majeur au sein des équipes. Tout particulièrement auprès des animateurs et animatrices parascolaires qui ont d'emblée craint à une dévaluation de leur métier. Dès l'annonce de la réorganisation, le SIT et le SSP, les deux organisations syndicales actives dans le secteur, prennent les devants et demandent une révision du statut du personnel pour que les règles qui régissent les conditions de travail correspondent à la réalité.

### Deux ans de gestation

Deux ans plus tard, le nouveau statut est prêt à passer devant les instances décisionnelles du GIAP qui se prononceront courant septembre. Entre la formulation de la demande des syndicats et la finalisation du texte, plus de 24 mois se seront écoulés. Il faut signaler que la direction a pris son temps pour remettre le texte aux syndicats. Probablement occupée par le processus de réorganisation, elle a mis une année pour produire un nouveau texte et ce n'est qu'en mai 2011 que celui-ci a été transmis aux délégations syndicales. Aujourd'hui, après huit longues séances de négociations et autant de préparation, il faut remercier les trois déléguées syndicales du

SIT et de la déléguée du SSP pour leur travail. Grâce leur rigueur et ténacité, la nouvelle réglementation fait preuve d'une amélioration significative.

### Les animateurs et animatrices parascolaires conservent leur titre

Alors que le projet de statut prévoyait une modification de l'appellation de la fonction d'animatrices et animateurs du parascolaire au profit d'une nouvelle terminologie, celle de moniteurs et monitrices parascolaires et, suite à une forte contestation du personnel qui craignait une dévalorisation de la fonction, cette proposition a été abandonnée. Les animatrices et animateurs parascolaires conservent leur titre et pour clarifier les positions hiérarchiques, les personnes engagées avec un certificat de capacité fédéral (CFC) d'assistant socio-éducatif (ASE) seront engagées en tant que référent-e socio-éducatif-ve.

### Quelles améliorations ?

Le travail de la délégation syndicale a permis de clarifier certains articles qui, pour cause de mauvaises interprétations, pénalisaient les employé-e-s et les conduisaient à vivre des situations de stress inappropriées. Nous faisons, par exemple, référence à l'obligation de demander une autorisation expresse de la direction pour s'absenter en cas d'urgence. La commission paritaire gagne en légitimité, suite à de longues discussions, elle est en charge d'édicter une procédure contre les atteintes à la personnalité. Ceci dit, les améliorations significatives portent surtout sur la rémunération des heures de remplacements et de formation. Avec le nouveau statut, ces heures seront rémunérées, non plus selon le tarif de base mais en fonction de la position dans la grille salariale, l'expérience et la fidélité envers l'employeur sont alors reconnues. Dans cette même optique, la fidélité du personnel est récompensée plus tôt. Une gratification pour les années de service sera versée après 20 ans, alors qu'avant il fallait avoir travaillé 25 ans.

Mirella Falco

## Action à l'OIT le 12 juin

# Droits syndicaux en Suisse: Pas question de s'écraser !

À l'initiative de l'USS, le SIT participe ce 12 juin à une distribution de tracts devant l'OIT pour dénoncer l'absence de protection contre les licenciements antisyndicaux.

Cela fait maintenant plus de dix ans que la Suisse a ratifié la Convention 98 de l'Organisation internationale du travail (OIT) qui protège les syndicalistes et les représentant-e-s du personnel contre le licenciement antisyndical... et cela fait plus de dix ans qu'elle ne la respecte pas !

La Suisse aurait en effet dû adapter sa législation pour prévoir l'annulation des licenciements antisyndicaux et la réintégration des victimes. En 2006 déjà - suite à une plainte de l'Union syndicale suisse (USS) - le Comité de la liberté syndicale du BIT avait invité la Suisse à mieux protéger les représentant-e-s du personnel et

les militant-e-s syndicaux-ales contre ces licenciements. Mais rien n'y fait ! Le Conseil fédéral avait mis en consultation, en 2010, une révision du Code des obligations améliorant cette protection, mais il a ensuite cédé face à la pression du patronat et se dégonfle.

Il s'agit d'une situation scandaleuse, d'autant plus que la Suisse est le pays hôte de l'OIT. Les cas de licenciements sont en hausse en Suisse ces deux dernières années, et le Tribunal fédéral a récemment rappelé que seule une modification de la loi peut améliorer la situation. Cette faiblesse de la loi sert même d'argument

pour attirer les entreprises peu scrupuleuses, cela doit cesser !

Ce 12 juin, à l'occasion de l'ouverture de la Conférence internationale du Travail et de la venue du Conseiller fédéral Schneider-Amman, le SIT participera donc à l'action de l'USS et à une distribution de tracts. Sans réaction politique, l'USS réactivera sa plainte contre la Suisse auprès de l'OIT pour violation de la Convention fondamentale 98.

Kurélien Petzold



## Deux gros enjeux à l'ordre du jour

Les syndicats et la commission du personnel convoquent à une assemblée générale du personnel le 14 juin 2012.

Elle portera sur deux points d'importance : d'une part l'avenir de la Caisse de prévoyance et d'autre part le nouveau règlement sur l'aménagement du temps de travail (RATT).

### CAP

Les assurés-e-s ont été informés-e-s du projet de nouveau plan de prévoyance en vue du rééquilibrage financier de la caisse et de l'instauration de la personnalité juridique pour la CAP qui entrera en vigueur au début 2014. Le Conseil municipal se prononcera cet automne sur ces objets.

Plus récemment, nos représentant-e-s à la CAP ont été informés des conséquences financières d'une modification des bases techniques qui se montent à 44,2 millions pour la Ville de Genève et de la directive de la Chambres des actuaire-conseils qui devrait faire passer le taux technique actuel de 4% à 3,5%, voire 3%. La modification du taux de référence pourrait impliquer pour la Ville de Genève un coût supplémentaire estimé entre 103,9 et 219,9 millions selon les variantes choisies.

Les dispositions transitoires du Statut et du REGAP prévoient qu'au plus tard un an après l'entrée en vigueur de ces nouvelles conditions de travail, les négociations doivent reprendre sur le plan d'encouragement à la retraite anticipée, la liste des fonctions pénibles et les compensations y relatives, ainsi qu'un plan de retraite digne de ce nom pour le personnel exclu

des prestations de la CAP. Les négociations n'ont toujours pas démarré. A ce jour, seuls les assurés-e-s actifs participeraient à l'effort de redressement par le relèvement de l'âge de la retraite de 62 à 64 ans et une perte de 5% de rente par année d'anticipation, notamment. L'indexation des rentes des pensionnés-e-s est aussi actuellement bloquée. Le SIT veut que l'employeur prenne sa part dans le redressement de la caisse et prévienne des mesures compensatoires pour le personnel. Ces mesures doivent être négociées à brève échéance. Une rencontre avec le Conseil administratif est d'ores et déjà prévue le 15 juin 2012.

### RATT

La dernière séance avec une délégation du Conseil administratif sur le projet de nouveau règlement a eu lieu à fin mai. Des désaccords importants demeurent : d'abord, la durée maximale de la semaine de travail n'existe pas. Seule la moyenne annuelle de 40 heures de travail est prévue (2036 heures par année). Il sera possible d'adopter des horaires de 50, 60, 70 heures de travail par semaine, voire plus ! La durée maximale de la journée de travail n'est pas fixée non plus.

Ensuite, le Règlement sur l'indemnisation des nuisances prévoit que le travail de jour s'effectue entre 6 h. 00 et 19 h. 00 du lundi au vendredi et entre 6 h. 00 et 18 h. 00 le samedi et le dimanche. Le travail de nuit - donnant droit à des indemnités

de nuisance - commence donc à 19 h. 00 la semaine et à 18 h. 00 le week-end. Le projet de RATT introduit de nouvelles tranches horaires : le jour entre 6 h. 00 et 19 h. 00, le soir entre 19 h. 00 et 22 h. 00 et la nuit entre 22 h. 00 et 6 h. 00, quel que soit le jour de la semaine. Cela indique déjà que les changements prévus par la Ville vont dans le sens d'une non reconnaissance des nuisances et des indemnités y relatives. Un groupe de pilotage planche déjà sur ce sujet mais hors la présence des organisations du personnel...

Troisièmement, le Conseil administratif veut aussi que les directions de service puissent déroger sur une durée d'un mois (éventuellement renouvelable dans l'année !) aux principes de planification à l'avance des horaires et aux dispositions de protection en cas de travail dominical. Le syndicat s'oppose à ces dérogations même si l'employeur prétend que seules des circonstances exceptionnelles le permettront. Rappelons qu'en cas de surcroît extraordinaire de travail ou de cas de force majeure, il est toujours possible de demander des heures supplémentaires. Dans ce cas, des compensations sont prévues.

Enfin, le syndicat demandait l'introduction des dispositions de protection pour les femmes enceintes et les mères allaitantes qui manquaient. L'employeur n'a pas voulu les intégrer au RATT. Il devrait être mis en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet avec une période d'adaptation jusqu'à la fin de l'année. L'Assemblée générale prendra position et décidera des suites à y donner.

Valérie Buchs

## Le travail du sexe

# Un nouveau secteur syndical ?

Pour les 30 ans d'Aspasie (association de défense des droits des travailleuses-euses du sexe), celle-ci a organisé un débat intitulé "prostitution et syndicalisme" le 1<sup>er</sup> juin, veille de la journée internationale des droits des travailleuses-euses du sexe, auquel le SIT a été invité. Valérie Buchs, secrétaire syndicale, a donc rejoint la table des intervenant-e-s aux côtés d'Angelina, travailleuse du sexe aux Pâquis, Thierry Schaffauser, travailleur du sexe et syndicaliste en France et en Angleterre, et Agi Földhazi, sociologue et membre du comité d'Aspasie.

La création de syndicats dans l'industrie du sexe est récente et implique de reconnaître tout d'abord cette activité comme un travail. Depuis 2002, l'Organisation internationale du travail (OIT) reconnaît à ces travailleuses-euses tous les droits internationaux des travailleuses.

Alors qu'ailleurs dans le monde, des syndicats de prostitué-e-s ont vu le jour ces dernières années, le but de ce débat était de faire le point de la situation aujourd'hui en Suisse et à Genève : quelles sont les réalités, les situations et les besoins spécifiques des personnes qui exercent le travail du sexe ? Quelles sont les revendications des travailleuses-euses, comment les faire émerger et les énoncer publiquement ? Quelles sont les différentes formes d'organisation possibles ? Est-il envisageable de créer une branche "travail du sexe" dans un syndicat généraliste comme le SIT, tout comme l'International Union of Sex Workers (IUSW) fait partie de l'important GMB Trade Union en Angleterre ? Serait-il préférable de renforcer Aspasie dans son rôle syndical de défense

des droits des prostitué-e-s, au niveau juridique ? Ou vaudrait-il mieux imaginer une nouvelle structure indépendante, comme le syndicat du travail sexuel (STRASS), en France ?

Plusieurs éléments questionnent l'intégration du travail sexuel dans un syndicat comme le SIT, à commencer par l'absence de relation directe d'employeur-employé-e et de contrats de travail liés à l'activité prostitutionnelle. La question des loyers abusifs et des propriétaires usuraires ne relève pas directement du droit du travail et, dans les cabarets et bars à champagne, les contrats concernent des activités autres que la prostitution (strip-tease, activité d'entraîneuse, etc.). Enfin, les agences d'escortes vendent de "l'accompagnement" et non du sexe, ce qui invisibilise hypocritement le service sexuel avec le client.

A l'heure actuelle, la dégradation générale des conditions de travail fragilise l'ensemble des travailleuses-euses, mais touche particulièrement le marché du sexe où la précarité, l'exploitation et la violence sont monnaie courante. Cela ne facilite pas l'organisation collective des personnes qui y travaillent. Tout comme les lois anti-migratoires qui catégorisent les personnes dans le seul but de diviser travailleuses-euses autochtones et migrant-e-s, avec des droits et des obligations différents. Adhérer à un syndicat implique également d'affirmer une identité - celle de travailleuse-euse d'un certain secteur - que les prostitué-e-s ne sont pas toujours prêt-e-s à assumer, notamment puisque pour beaucoup d'entre elles-eux, cette activité est "temporaire"...

Par ailleurs, de très nombreux-ses travailleuses-euses du sexe revendiquent un statut d'indépendant-e. A raison. "On veut qu'il n'y ait que des filles dans les salons. On ne veut pas de mams, la patronne doit aussi être une travailleuse du sexe", affirme Angelina qui revendique une forme d'autogestion. Elle dénonce aussi certaines propriétés d'immeubles qui font parfois payer 20 francs juste pour prendre l'ascenseur ! Ce désir d'indépendance montre en réalité une très grande dépendance aux gérants de salons, aux propriétaires d'appartements et... aux lois sur l'immigration.

La question du statut (salié-e-s ou indépendant-e) reste problématique à bien des égards mais elle ne constitue pas forcément une raison suffisante à l'exclusion de ce secteur d'activité d'un syndicat généraliste. Comme le dit Thierry Schaffauser, "intégrer un tel secteur d'activité permet d'accorder une reconnaissance symbolique à ce travail et aux personnes qui l'exercent, et de faire émerger une légitimité supplémentaire au combat pour la défense de leurs droits. Cela participe aussi à la création de liens de solidarité entre les travailleuses-euses du sexe et d'autres luttes dans d'autres secteurs d'activité".

Ce qui est sûr, c'est que ce sont les travailleuses-euses elles-mêmes qui doivent choisir la forme d'organisation qui leur correspond le mieux. Lors de cette soirée, des jalons ont pu être posés pour faire avancer la réflexion. On se réjouit de continuer à participer à cette élaboration et de voir ce qui en sortira !

Elodie de Weck

## Fonctionnaires trop payé-e-s ?

**Au mois de mai dernier, la Tribune de Genève se faisait l'écho de la publication du "Bilan social de l'Etat", qui mentionne que le salaire médian de l'Etat se situe à 8690 francs. Les fonctionnaires seraient-ils-elles trop payé-e-s ?**

Au sein de l'Etat de Genève (pouvoir judiciaire inclus), le salaire médian en 2011 est de 8690 francs bruts mensuels. Cela signifie que la moitié du personnel touche un salaire inférieur à ce montant, et l'autre moitié un salaire supérieur. Dans le secteur privé, le salaire médian 2010 s'élève à 6775 francs à Genève et à 5928.- au niveau suisse. Plusieurs facteurs expliquent ces différences.

### Les fonctions de l'Etat difficilement comparables au secteur privé

Le salaire médian de l'Etat résulte du fait que 69% des effectifs de l'Etat se situent entre la classe 14 et la classe 20, soit entre 6257.- (classe 14, annuité 0) et 11'018.- (classe 20, annuité 22). Or, ces classes concernent des fonctions inexistantes ou statistiquement négligeables dans le secteur privé : enseignant-e-s, policiers-ères, assistant-e-s sociaux-ales, éducateurs-trices. On ne peut pas comparer des pommes et des poires.

### Salaires du privé : le scandale des extrêmes

Laissons donc les sommes de côté et comparons les poires. D'abord, les hauts salaires : 19'526.- mensuels pour une classe 33 annuité 22 (maximum possible à l'Etat), contre... 30'097.- dans les services financiers (annuaire statistique suisse 2003), sans parler des bonus et autres avantages en nature.

Du côté des bas salaires, un nettoyeur-euse de l'hôpital touche 4029.- en début de carrière (classe 4, annuité 0), contre 3354.- pour son-sa collègue faisant le même travail dans le privé, quelle que soit son ancienneté. Où sont donc les scandales ?

### L'ancienneté et le haut niveau de qualification

Le niveau élevé de qualification des fonctions de l'Etat pousse également le salaire médian vers le haut, de même que l'ancienneté du personnel. Celle-ci est en effet élevée, le corps enseignant et la police

Le haut niveau du salaire médian à l'Etat est donc parfaitement explicable par ces différents facteurs, et ne constitue en rien une anomalie qu'il conviendrait de corriger... à la baisse. Au contraire, le système salarial de l'Etat mérite d'être défendu contre celles-elles qui prônent sans relâche les "bienfaits" de la loi du marché (et donc le dumping salarial) ou le salaire "au mérite" (et donc à la tête du client le plus docile). Préserver le système



étant relativement "captifs" des services publics. Or, les salaires de l'Etat comportant 22 échelons d'augmentations annuelles (annuités), cette particularité contribue également à augmenter le niveau du salaire médian.

### L'égalité comme facteur explicatif

A même fonction, même salaire. Le système salarial de l'Etat interdit toute discrimination directe à raison du sexe, et contribue ainsi également à relever le niveau du salaire médian. Dans le privé, le salaire médian des femmes est encore inférieur de 8% à celui des hommes, tirant le salaire médian général vers le bas.

salariat de l'Etat, c'est préserver le revenu de plusieurs dizaines de milliers de ménages, et c'est également préserver un modèle alternatif aux écarts scandaleux de salaires que produit la seule loi du marché.

David De Filippo

Secteur d'activité	Salaire médian 2010
Télécommunications	11'783
Services financiers	11'000
Services publics (2011)	8'690
Secteur privé Genève	6'775
Hôtellerie-restauration	4'361
Services personnels	3'660

Source : Office fédéral de la statistique, Enquête sur la structure des salaires

## Le service public ne décolère pas

**A l'appel du Cartel intersyndical, le personnel des services publics cantonaux a exprimé une nouvelle fois son rejet des mesures d'austérité du Conseil d'Etat et de la droite.**

Au mois de décembre dernier, l'annonce du blocage des annuités avait allumé la mèche de la contestation dans les rangs du service public et parapublic. Six mois plus tard, l'effet d'annonce est retombé. Et pourtant. C'est une fois encore un millier

demandés à "tout le monde". Les conséquences sont attendues : toujours plus des coupes dans les services publics, diminution et dégradations des prestations à la population, attaque contre le revenu et les conditions de travail de plus de 30'000 salarié-e-s.

### Une résistance légitime

La question, voire le reproche, la plus fréquemment posée lors de cette demi-journée de mobilisation portait sur la légitimité de la protestation des fonctionnaires, prétendument grassement payé-e-s (voir ci-contre), en regard de celle du personnel de Merck Serono, qui lutte pour préserver son emploi. La réponse est venue des employé-e-s de Merck Serono eux-mêmes, qui ont envoyé un délégué transmettre un message de soutien et de solidarité au mouvement de la fonction publique. N'en déplaise à cette droite qui, entre larmes de crocodile et indignation d'avoir subi des sifflets de la part des manifestant-e-s de Merck Serono, n'a vraisemblablement toujours pas compris le message : là où se rejoignent la lutte des fonctionnaires et celle du personnel de Merck Serono, c'est dans l'exigence d'un autre contrat social que celui de la recherche du profit maximum pour une catégorie minoritaire de la population, au détriment des salarié-e-s, de l'emploi, des conditions de travail, et in fine, du bien commun.

David De Filippo

### Contre la politique des caisses vides

Alors que le Plan financier quadriennal du Conseil d'Etat prévoit un mélange de mesures d'économies et de revenus supplémentaires pour rééquilibrer les finances publiques, la majorité de droite a une fois de plus montré les intérêts qu'elle défend réellement : arguant la nécessité que "tout le monde se serre la ceinture" pour justifier le blocage des annuités et les coupes dans les prestations, cette même majorité a refusé d'entrer en matière sur l'effort demandé aux plus fortuné-e-s par le Conseil d'Etat. Suspendre le bouclier fiscal ? Ah non, surtout pas ! Pour cette droite, les nanti-e-s sont manifestement au-dessus des sacrifices



## Jardin d'enfants

# Ensemble nous sommes fortes !

**Cinq éducatrices du Jardin d'enfants Ensemble sont menacées de licenciement parce qu'elles refusent un avenant à leur contrat de travail péjorant largement leurs conditions actuelles.**

Dans le quartier des Schtroumpfs, le Jardin d'enfants Ensemble accueille des enfants en situation de handicap parmi d'autres enfants du quartier. C'est cette spécificité qui fait la fierté de la Fondation Ensemble. Pourtant, derrière ce beau projet se cache une réalité moins radieuse pour le personnel. Contrairement à leurs collègues éducateurs-trices spécialisés-e-s pour qui la convention collective de travail (CCT) de l'AGOEEER (éducation spécialisée) s'applique, les six éducateurs-trices de la petite enfance du jardin d'enfants dit "ordinaire" sont soumis à la CCT pour le personnel des institutions de la petite enfance. Or la Fondation Ensemble a décidé de ne plus soumettre le personnel du Jardin d'enfants "ordinaire" à la CCT petite enfance et de n'appliquer plus qu'une seule CCT à l'ensemble de son personnel, à savoir celle de l'AGOEEER.

Sauf que cela pose un certain nombre de problèmes, tant sur le plan légal (non respect de la

loi cantonale sur les structures d'accueil de la petite enfance (LSAPE), qu'au niveau des conditions de travail qui seraient fortement péjorées. Sollicité par les éducateurs-trices concerné-e-s, le SIT a tenté de négocier avec la Fondation, depuis de nombreux mois, dans le but de trouver une solution qui tienne compte de la volonté "d'harmonisation" de la Fondation, mais qui garantisse également le maintien des conditions de travail pour les éducateurs-trices de la petite enfance. Sans succès. Le directeur général de la Fondation, M. Laederach, a rompu les négociations tout en promettant à son personnel d'importantes informations et éléments de comparaison, par écrit, concernant le changement de régime, engagements qu'il n'a jamais tenu, montrant ainsi le peu de cas qu'il fait des demandes et inquiétudes justifiées de son personnel.

Le 23 mai, loin de se soucier de l'avenir du jardin d'enfants et des conditions dans lesquelles les enfants seront accueillis

en septembre s'il manquait cinq éducatrices, la Fondation a remis au personnel un avenant au contrat à signer au 31 mai sous peine d'être licencié ! Déterminées à ne pas céder à ce chantage et à défendre leurs droits, cinq éducatrices sur six ont refusé de signer. Parallèlement, le SIT a interpellé l'Office de la jeunesse chargé de faire appliquer la LSAPE, afin qu'il fasse respecter l'une des conditions de cette loi, à savoir le respect d'une CCT pour le personnel de la petite enfance approuvée par la commune concernée. Il s'agit de celle de la Ville de Genève puisque le jardin d'enfants est subventionné par elle. Le SIT a interpellé cette dernière pour que la CCT soit respectée. De plus, il a demandé à la Fondation et à la Ville de Genève un entretien urgent pour trouver une sortie négociée au conflit.

Avec le soutien des collègues du secteur spécialisé, les éducatrices de la petite enfance sont déterminées à faire respecter leurs droits et à défendre ce projet auquel elles tiennent beaucoup et qui est aujourd'hui mis en péril par cette attitude irresponsable.

Elodie de Weck et Valérie Buchs

## Education

# Colère noire à l'AGOEEER

Depuis la présentation publique des résultats de l'enquête syndicale sur les horaires de travail dans les internats (voir SIT-info d'avril 2012), qui venait confirmer la situation dénoncée depuis des années par les syndicats concernant la flexibilité toujours plus grande demandée aux éducateurs-trices, les revendications du personnel ont été présentées aux employeurs : comptabilisation et rémunération de toutes les heures de présence de nuit, frein à la flexibilité et aux horaires coupés et plus de temps libre en compensation de l'extrême arithmétique. Le personnel exige également l'application immédiate de la convention collective de travail (CCT) actuelle, notamment concernant les heures de piquet (maximum 120 heures par an) et les heures supplémentaires totalement ignorées et jamais compensées comme le prévoit la CCT.

Malgré les demandes justifiées du personnel, les em-

ployeurs de l'AGOEEER refusent d'entrer en matière sur aucune des demandes. Ils refusent également de faire appliquer des protocoles d'accord signé en décembre dernier qui visait à trouver des aménagements concernant la limitation et la compensation de la flexibilité. "Nous n'avons pas les moyens financiers", disent-ils.

Concernant la prise en compte de toutes les heures de présence de nuit, ils promettent d'en parler avec les départements concernés (DIP et DSE) lors des négociations des futurs contrats de prestations, pour une hypothétique application... en 2014 ! Pour le reste, il n'y a pas d'entrée en matière.

### Pour le paiement du travail de nuit

Messieurs Beer et Longchamp vont être sollicités par le SIT pour qu'enfin le travail et la présence de nuit soient rémunérés. En attendant, le personnel est déterminé à montrer qu'il en a assez de cette situation : de toujours plus de flexibilité jamais compensée, du détournement de la CCT au profit des employeurs, des politiques de restrictions et de coupes budgétaires qui portent atteinte aux personnes les plus fragiles et pour qui le personnel de l'AGOEEER travaille tous les jours.

C'est pourquoi, le personnel, appuyé par les syndicats, organise une semaine noire de colère, ponctuée de différentes actions, afin d'exprimer son mécontentement et espérant entamer de vraies négociations à l'automne.

Elodie de Weck

# Finissons-en avec les inégalités croissantes en matière de revenus et de fortune!

Avant le 1<sup>er</sup> mai de 2011, l'Union syndicale suisse (USS) présentait pour la première fois en Suisse un rapport sur la répartition des revenus et de la fortune dans notre pays. Ce rapport scientifique montrait dans quelle mesure dramatique les inégalités de revenus et de fortune s'étaient accrues ces dernières dix à quinze années en Suisse aussi. Ce grave constat n'a pas pu être réfuté, même par ceux à qui il ne plaisait pas, comme l'organisation faitière de l'économie: economiestuisse.

Actualisé et remanié, le nouveau rapport paru en 2012 poursuit l'analyse commencée. Il confirme, sur la base des données les plus récentes - qui concernent désormais aussi l'an 2010 - que le revenu disponible des petits et moyens revenus n'a guère augmenté, voire même qu'il a baissé pour des ménages à une personne, alors qu'il augmentait de façon démesurée pour les hauts et très hauts revenus. L'évolution des salaires, qui a favorisé les hauts et très hauts salaires, n'en est

pas seule responsable. La politique fiscale l'est aussi, qui se caractérisait et se caractérise encore par des allègements fiscaux pour les revenus les plus élevés et les fortunes les plus grandes, pendant que les primes de caisse-maladie et les loyers alourdissent de manière excessive la charge supportée par les salarié-e-s "ordinaires".

*Nous publions ci-dessous de larges extraits de l'étude de l'USS, réalisée par Daniel Lampart.*

## 1 Plus d'argent, mais surtout pour les couches supérieures, et pour les autres ménages, plus de problèmes financiers

Les perdants de la répartition des revenus ces dernières années ont été les bas et les moyens revenus.

Les hauts et très hauts revenus font clairement partie des gagnants. Par rapport à 2000, une famille à bas revenu de quatre personnes avait, en 2010, un revenu disponible supérieur de 1300 francs - après déduction du renchérissement -, alors que cette différence était de 15000 francs pour une famille à haut revenu. Des ménages d'une personne à bas ou moyens revenus avaient même moins de revenu disponible en 2010 qu'en 2000.

Nombre de ménages ont désormais des difficultés à boucler leurs mois avec leur revenu. Un quart des ménages avec enfant (26%) dispose d'un revenu et d'économies trop faibles pour faire face à des dépenses imprévues nécessaires (dentiste, entre autres). Le nombre des faillites privées est passé, ces dix dernières années, d'environ 4500 à 5700 par an.

Les causes de ces écarts entre revenus sont, d'une part, la fourchette des salaires et, de l'autre, la politique fiscale menée par les pouvoirs publics. Les personnes à hauts revenus ont touché des salaires beaucoup plus élevés et ont profité d'une politique fiscale favorable aux couches supérieures de la société. Par contre, les salaires des bas et moyens revenus ont nettement moins progressé, alors que les personnes concernées par ces salaires ont dû bien plus dépenser d'argent pour s'acquitter de leurs primes de caisses-maladie et de leurs loyers.

## 2 Répartition des salaires: la balle est dans le camp des politiques

Depuis 1994, l'écart entre les salaires les plus élevés (pour-cent supérieur) et les bas et moyens salaires s'est fortement creusé. Les salaires du pour-cent supérieur ont augmenté de 33% depuis 1994, alors que les bas et moyens salaires n'augmentaient que de 7, respectivement 9%. Traduit en francs, cela donne, pour en 2010, 70000 francs de plus pour le pour-cent le mieux rémunéré, mais seulement 4000.- pour les bas salaires et 4900.- pour les salaires moyens.

A cause de la crise financière, les salaires les plus élevés (pour-cent supérieur) ont certes enregistré un léger ralentissement, mais, en comparaison sur le long terme, il n'y a rien d'extraordinaire à cela. Si la valeur ajoutée créée par les banques a momentanément chuté, la croissance des salaires

les plus élevés a aussi été un peu plus faible.

Concernant les causes des écarts entre les salaires, toutes sortes d'explications plus ou moins plausibles circulent aussi en Suisse. Afin de clarifier cette question, l'USS a épluché les recherches effectuées au plan international. Les résultats détaillés de ce travail se trouvent dans le rapport de l'USS sur la répartition des revenus et de la fortune ("SGB-Verteilungsbericht"). On peut cependant les résumer comme suit.

Non seulement la Suisse, mais aussi de nombreux autres pays au monde ont vu récemment se creuser les écarts entre les salaires. Mais il y a lieu de noter que ces écarts n'ont pas été de la même ampleur partout. Aux États-Unis et en Angleterre, ils ont commencé à se creuser dans les années 1980 déjà, lorsque les salaires élevés ont fortement augmenté et que les bas salaires ont baissé; cela, alors qu'en Europe continentale, les salaires élevés, notamment, ont pris, dans les années 1990 seulement, de l'avance sur les autres, ainsi que ce fut aussi le cas en Suisse.

Cette évolution différente contredit la supposition selon laquelle les écarts entre les salaires se sont creusés à cause de "forces du marché" déployant leur influence sur toute la planète. Il peut certes s'avérer qu'une main-d'œuvre surtout très qualifiée et mieux rémunérée ait profité de l'introduction de nouvelles technologies (ordinateurs, entre autres) ou de la mondialisation, de la dérégulation des marchés financiers, etc., mais cette main-d'œuvre était recherchée sur le marché du travail et a ainsi pu demander des salaires encore plus élevés.

Toutefois, les politiques (les "institutions") n'étaient pas désarmés face à cette évolution. Dans tous les pays où les syndicats, ainsi qu'une politique économique et sociale active, se sont opposés au creusement des écarts entre les salaires, la répartition des revenus est aujourd'hui moins inégalitaire. En Suisse, les syndicats ont pu empêcher, grâce à une politique active en matière de salaires minimums dans le secteur à bas salaires, que les salaires les plus bas ne

décrochent par rapport aux autres.

L'OCDE (2011) a opposé à l'explication des écarts entre les salaires par les "forces du marché" une explication recourant à des "facteurs institutionnels". Le résultat est alors le suivant: si les 10% des salaires les plus élevés progressent plus rapidement que les 10% des salaires les plus bas, cela tient pour une grande part aux "institutions". Certes, par exemple, l'évolution technologique a favorisé le creusement des écarts entre les salaires, mais une politique de réduction des inégalités ("institutions" ainsi que "politique de l'éducation") pourrait compenser ou neutraliser cette évolution.

Les éléments déterminant d'une politique visant à réduire ces inégalités sont des syndicats forts, l'existence de salaires minimums efficaces, une assurance-chômage de qualité et une bonne protection des travailleurs et travailleuses. Ces "institutions" renforcent la position des salarié-e-s ordinaires sur le marché du travail et contribuent à ce que leurs salaires puissent progresser au même rythme que l'évolution économique. Contrairement aux systèmes de salaires avec bonus axés sur une politique salariale individualisée, les systèmes classiques prévoyant des hausses générales freinent les excès commis avec les salaires les plus élevés. Certaines mesures publiques destinées à améliorer la formation initiale et continue des travailleurs et travailleuses ont aussi pour effet de réduire les inégalités. Et l'organisation des services publics est également importante ici. Les pays qui ont privatisés ces derniers ou les ont externalisés se signalent par des écarts entre les salaires plus importants que dans les pays qui n'ont pas procédé de la sorte.

## 3 La politique fiscale renforce l'évolution inégalitaire

La politique fiscale suisse a renforcé les inégalités. Les hauts revenus ont profité des baisses de l'impôt sur le revenu. Les salarié-e-s "ordinaires" ont vu leurs charges augmenter surtout en raison de hausses des primes de caisse-maladie et des coûts de logement. L'exemple le plus récent est celui du principe de l'apport de

capital concernant la deuxième réforme de l'imposition des entreprises, grâce auquel les 5% les plus riches ont vu leur charge baisser, dans l'impôt sur le revenu, de presque 400 millions de francs.

La Constitution fédérale demande une imposition en fonction de la "capacité économique". Si ce principe était appliqué de manière conséquente en Suisse, la charge fiscale des bas et moyens revenus diminuerait et celle des hauts revenus augmenterait. Cela, d'autant plus que la capacité économique des hauts revenus a déjà crû en raison de la hausse des salaires. En comparaison internationale, la réduction des inégalités sociales par l'État en Suisse fait piètre figure, comme le fait apparaître une vue d'ensemble de l'OCDE (2011). Seule la Corée du Sud réduit encore moins les différences de revenus que la Suisse!

## 4 Conclusions économiques

L'écart entre les salaires peut et doit être comblé. Pour ce faire, les mesures suivantes sont nécessaires:

- appliquer une politique salariale visant à réduire les inégalités grâce à des syndicats forts ainsi qu'introduire des salaires minimums spécifiques selon les qualifications et un salaire minimal absolu de 22 francs de l'heure;
- abandonner la politique salariale individualisée avec versements de bonus, pour passer à des systèmes salariaux classiques avec des hausses générales des salaires;
- mener une politique active en matière de formation initiale et continue en faveur des salarié-e-s ordinaires;
- renforcer l'imposition en fonction de la capacité économique; l'État doit puiser ses ressources là où elles se trouvent, soit: chez les hauts revenus et les grandes fortunes; il est urgent de limiter l'application du principe de l'apport en capital de la deuxième réforme de l'imposition des entreprises;
- instaurer un financement de l'assurance-maladie plus juste et dépendant du revenu; à court terme, via une hausse des moyens mis à disposition pour réduire les primes des caisses-maladie.

### Votations fédérales du 17 juin 2012

Pas de cadeau fiscal pour les hauts revenus

**NON** à l'initiative épargne logement

Une initiative inutile... voire dangereuse!

**NON** à l'initiative de l'ASIN «La parole au peuple»

Pas de médecine à 2 vitesses!

**NON** au "managed care" (modification de la LAMal)

### Votations cantonales

Pour un véritable accueil de la Petite enfance: Un enfant = une place!

**OUI** à l'initiative  
Contre-projet: **NON**  
Question subsidiaire: **Initiative**

Pour une vraie représentation du personnel

**NON** à la loi sur les établissements publics

## Egalité des salaires entre femmes et hommes

# Pour une commission indépendante de contrôle

En vertu de la Constitution, l'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale. Pourtant, trente ans après l'acceptation de ce mandat constitutionnel par le peuple, le salaire médian des femmes est encore inférieur de 18.4% à celui des hommes. La loi sur l'égalité entre femmes et hommes, entrée en vigueur il y a 15 ans, n'a pas réussi non plus à éradiquer ces différences.

Les organisations faitières des employeurs et des employés ainsi que la Confédération ont entamé en 2009 un dialogue sur l'égalité des salaires, afin de réaliser cette dernière sur une base volontaire. À ce jour, force est de constater que peu d'entreprises ont pris part à ce dialogue. Il faut dès lors se doter d'un dispositif pour réaliser l'égalité dans les

faits. Une initiative parlementaire (F. Teuscher) vient d'être acceptée par la Commission de l'économie et des redevances du Conseil national pour la mise en place d'une commission indépendante, dotée de compétences d'examen et d'exécution.

Cette commission pourra contrôler, à la demande d'intéressé-e-s ou de tiers, les salaires en cas de soupçons de non-respect du principe d'égalité salariale. Elle pourra aussi consulter les livres de salaires, procéder à des contrôles par sondage des salaires dans les entreprises. Enfin, la commission aura la compétence de prononcer des sanctions à l'encontre d'entreprises qui violent le principe de l'égalité salariale. Pour son travail, la commission pourra s'inspirer des mé-

thodes des inspecteurs-trices du marché du travail mis en place dans le cadre des accords bilatéraux sur la libre circulation des personnes ou encore des méthodes des inspecteurs-trices cantonaux du marché du travail. La Grande-Bretagne, la Norvège, le Canada et les États-Unis ont déjà créé des commissions indépendantes chargées entre autres de la question de l'égalité salariale.

Ce premier pas va dans le sens d'une revendication déjà ancienne portée par les syndicats. C'est maintenant au tour de la commission du Conseil des États de se prononcer et le processus parlementaire va se dérouler dans les mois à venir. Les Chambres doivent maintenant agir sans tarder.

Valérie Buchs

## C'est aussi une question de revenu disponible

# Exigez des baisses de loyer!

L'Office fédéral du logement a annoncé une nouvelle baisse du taux de référence pour les loyers de 2,5% à 2,25%. Cela justifie une nouvelle baisse de près de 3% des loyers en cours pour la prochaine échéance utile.

C'est la cinquième baisse successive du taux de référence depuis septembre 2008 faisant plonger celui-ci de 3,5% à 2,25%. Cela justifie une baisse de loyer de 10,71% pour cette période. Mais, sur 20 ans, le taux de référence est passé de 7% à 2,25% donnant droit à des baisses nettement plus importantes pour les locataires qui n'ont pas vu leur loyer être adapté. Cette dérive du taux de référence sans modification du niveau du loyer permet aux bailleurs d'empocher des milliards de francs de gains supplémentaires. Il est temps que les organisations faitières des milieux immobiliers assument leur responsabilité sociale et leur crédibilité en enjoignant leur membres à procéder aux baisses auxquels les locataires ont droit. Il n'est socialement pas acceptable que les locataires - qui ont des loyers qui peuvent atteindre jusqu'à 30% du revenu du ménage - continuent à payer des loyers surfaits.

L'ASLOCA appelle les locataires à solliciter sans tarder de leur bailleur une baisse de loyer fondée sur la baisse du taux de référence. Si le bailleur ne répond pas dans les 30 jours ou si la baisse de loyer est refusée ou apparaît insuffisante, les locataires doivent immédiatement saisir l'autorité de conciliation ou consulter l'ASLOCA. Toutes les informations sur les permanences de l'ASLOCA se trouvent sur le site [www.asloca.ch](http://www.asloca.ch).