



Une crise, des crises

**Causes, conséquences
et remèdes**

Sit **syndicat**
interprofessionnel
de travailleuses et travailleurs

Sommaire

| | |
|---|-----------|
| Introduction - la crise : une occasion à saisir | 1 |
| Crises et capitalisme : inscrites au programme | 2 |
| Pas un accident : une constante | 2 |
| Le nez dans le guidon | 2 |
| L'idéologie du darwinisme social | 2 |
| Le dieu caché nommé "Marché" | 3 |
| Le poker-menteur du patronat | 3 |
| Crises et travail : qui paie la facture ? | 4 |
| La précarité érigée en règle | 4 |
| L'accroissement du "travail atypique". | 6 |
| Le syndrome du bouc émissaire | 6 |
| Résultat des courses : les inégalités se creusent. | 7 |
| La crise n'est pas finie | 7 |
| L'alphabet de la crise | 7 |
| Emplâtres sur une jambe de bois. | 8 |
| Bulle financière : le retour | 9 |
| Cercle vicieux. | 9 |
| Etapas vers une alternative ... | |
| Ici et maintenant : résister à la précarité | 10 |
| Quelques exemples à Genève. | 11 |
| Dans les mois à venir : protéger les droits acquis et les prestations | 15 |
| Chantiers au long cours : promouvoir une nouvelle donne sociale | 18 |
| C'est possible. | 22 |
| .. avec un syndicat en mouvement | 23 |
| Dénoncer ne suffit pas | 23 |
| La peur est mauvaise conseillère. | 23 |
| Agir ensemble à tous les niveaux. | 25 |
| Annexe : le SIT et la Constitution genevoise | 26 |

Face à la crise le SIT ne prétend pas apporter une réponse « clé en mains ». Celle-ci doit se construire collectivement. Et le mouvement syndical possède une responsabilité et une force particulières pour y contribuer. Parce que, au-delà de la simple dénonciation, il est le mieux à même de conjuguer mémoire collective, analyse et réflexion, issues de sa pratique sur le terrain, avec une action collective capable de « forcer la décision », que ce soit dans les entreprises, les secteurs économiques ou au niveau politique et social.

Introduction - la crise : une occasion à saisir

Depuis dix-huit mois, l'explosion de la crise financière puis son extension sournoise en crise économique et sociale se font lourdement sentir et menacent l'avenir. Même si les médias font leurs gros titres sur les dégâts causés par cette crise aux banques, aux entreprises voire aux États, ce sont bien les travailleuses et travailleurs, les citoyens et citoyennes qui en paient le prix le plus fort : licenciements, précarité, baisse du revenu disponible, détérioration de la protection sociale, société à plusieurs vitesses. Face à une telle situation, comment réagir, individuellement et collectivement ? Comment résister au quotidien aux effets de la crise sur les conditions de travail et de vie ? Est-ce qu'on va en sortir bientôt ou pas ? Que proposer pour une issue favorable aux salarié-e-s ? Quels changements de fond des mécanismes économiques, sociaux et politiques promouvoir pour que cela ne se reproduise plus ? Et surtout, peut-on croire à ce mouvement de résistance et de proposition ?

Face à ces questions, qui sont dans toutes les têtes, le SIT ne prétend pas apporter une réponse « clé en mains ». Mais il est sûr que, comme tout au long de l'histoire sociale, elle peut se construire collectivement. Et le mouvement syndical possède une responsabilité et une force particulières pour y contribuer. Parce que, au-delà de la

simple dénonciation, il est le mieux à même de conjuguer mémoire collective, analyse et réflexion, issues de sa pratique sur le terrain, avec une action collective capable de « forcer la décision », que ce soit dans les entreprises, les secteurs économiques ou au niveau politique et social.

Face à la crise, on ne peut pas « rester dans les cordes » et attendre que ça passe. La crise, c'est aussi l'occasion de regarder les choses en face, de réfléchir et de s'organiser pour reprendre l'initiative. Ce n'est pas une affaire d'experts (ils n'ont rien vu venir et ils se contredisent sur la suite), c'est un appel à la mobilisation de « l'intelligence collective » de celles et ceux qui sont confrontés à la crise au quotidien, pour essayer d'en comprendre les causes, d'en mesurer les conséquences et d'y trouver des remèdes. Pour aller dans ce sens, cette brochure a pour but de fournir aux membres du SIT « matière à réflexion » et des raisons de se mobiliser. Chercher à comprendre mieux pour agir juste, en somme.

Pour ce faire, les pages qui suivent proposent l'itinéraire suivant :

- Crises et capitalisme : inscrites au programme
- Crises et travail : qui paie la facture ?
- Sortie de crise ou fin d'un monde ?
- Etapes vers une alternative
- Avec un syndicat en mouvement

Crises et capitalisme : inscrites au programme

Lorsque survient une « crise », elle est toujours présentée comme un accident imprévisible sur la route de la croissance, une fatalité dont personne ne serait responsable, hormis un ou deux « lampistes » marginaux. C'est tout à fait faux. Les crises sont inscrites dans le programme même du capitaliste, elles se répètent régulièrement et la responsabilité en incombe à celles et ceux qui s'appellent eux-mêmes des « décideurs ». Reprenons dans le détail :

Pas un accident : une constante

Pour en rester à l'après-guerre, on a une « crise » tous les dix ans à peu près : 1974-75, 1981-82 ; 1996-97, 2001-2002, 2008-2009. A ce rythme-là, ce n'est plus un accident, c'est une habitude. Et encore n'emploie-t-on le mot « crise » que lorsque les plus riches sont touchés. En temps « normal », c'est toujours la crise pour les plus précaires des pays développés et pour la majorité des populations des pays du Sud, mais on n'en parle pas, ou si peu. Cette régularité, voire cette constance, montrent que les crises ne sont pas dues à des circonstances particulières, mais sont produites par le système lui-même, le système capitaliste. Pourquoi ?

Le nez dans le guidon

D'abord, le capitalisme a la vue courte, très courte : son credo, c'est le profit et le profit tout de suite. C'était déjà vrai depuis longtemps : produire ce qui se vend maintenant sans se soucier de son utilité réelle ni de son impact sur l'environnement, rentabiliser le capital au jour le jour en suivant les cours de la bourse en temps réel, gagner toujours plus en « réduisant les coûts de production » (en langage courant = les salaires), etc. Et cette course aveugle au profit s'est accélérée ces dernières années avec la montée en puissance du capitalisme financier, où il s'agit de faire de l'argent avec de l'argent et non plus avec de la production de biens et de services. Les besoins sociaux ? Le développement durable ? De l'emploi pour toutes et tous ? Connaiss pas. Cette absence d'anticipation, de contrôle et de finalité (à quoi ça sert ?) conduit par définition à des impasses : bulles financières, marchés saturés, concurrence de tous contre tous.

L'idéologie du darwinisme social

A cette myopie congénitale, le capitalisme ajoute une idéologie qui, sous le nom de « libéralisme », enfonce le clou du « chacun pour soi » : pratiquant une OPA (offre publique d'achat) sur la théorie de l'adaptation que

Darwin applique au monde animal, le libéralisme veut faire croire que c'est à cause d'une loi « naturelle » qu'il y a des forts et des faibles, des gagnants et des perdants, des riches et des pauvres. Pour le capitalisme, les inégalités ne sont pas seulement naturelles, elles constituent le moteur du système : c'est en jouant sur les inégalités entre personnes, entreprises, pays, sociétés que le capitalisme « fait son beurre ». Surtout ne touchez à rien (pas de politique sociale, pas d'intervention de l'Etat, pas de répartition des richesses) et la « sélection naturelle » permettra aux individus et entreprises « capables de s'adapter au milieu » de prendre le dessus et tant pis pour les autres. Cela peut paraître caricatural, mais c'est bien la toile de fond du capitalisme, qui le conduit à combattre (entre autres) la fiscalité, la législation du travail, la protection sociale et à promouvoir la « responsabilité individuelle » (si ça va mal, c'est de votre faute), la « liberté contractuelle » (comme si patrons et employé-e-s étaient à égalité), le salaire au mérite, les mécanismes de mise en concurrence des salarié-e-s entre eux (ils appellent ça la « flexibilité »). Dans cette logique, la seule régulation possible, ce sont évidemment les « catastrophes naturelles » qui viennent périodiquement ajuster, sélectionner, réorienter le système pour en assurer la survie. Une crise, des crises et le capitalisme se porte bien.

Le dieu caché nommé « Marché »

Dernier étage du système : le marché, pardon : le Marché. Si le capitalisme est ce qu'il est, si les inégalités se multiplient, si les crises arrivent, ce

n'est la faute de personne. Ce ne sont ni les chefs d'entreprises, ni les actionnaires, ni les politiques qui sont responsables, mais « les lois du marché ». Avec ce discours, le capitalisme fait sauter le dernier verrou qui pourrait le placer face à ses responsabilités : les licenciements, les délocalisations, les restructurations, les erreurs de gestion, les spéculations. Ce ne sont pas les femmes et les hommes au pouvoir (économique ou gouvernemental) qui décident, c'est un dieu caché, le Marché. Et le tour est joué : derrière le masque de la fatalité, le capitalisme peut dissimuler les enjeux de la crise et les responsabilités de la minorité dirigeante ... et les affaires peuvent continuer comme avant.

Le poker-menteur du patronat

Pour le patronat, l'usage (le matraquage, par médias interposés) du mot « crise » présente aussi un « bénéfice secondaire » dont on ne parle pas assez : il sert, comme on disait jadis, à « assagir la classe ouvrière ». A faire croire qu'on est tous dans le même bateau et que tout le monde a intérêt à ramer dans le même sens (tiens : les inégalités ont disparu !). A demander aux salarié-e-s (et à leurs syndicats) de modérer leurs revendications, d'accepter le gel ou la baisse des salaires, de ne pas diminuer la durée du travail, d'augmenter leur productivité, d'accepter la flexibilité. Sans jamais montrer ses cartes, le patronat fait baisser les enchères et, surtout, essaie de s'insinuer jusque dans la tête des gens pour les gagner à sa cause. La crise est aussi un instrument de propagande aux mains du capitalisme.

Myopie, darwinisme social, irresponsabilité et jeu de dupes font partie intégrante du système capitaliste et constituent le ferment permanent des crises économiques qui se succèdent et, finalement l'arrangent bien. C'est pour cela que, syndicalement, on parle de crises « structurelles » (elles font partie du système) et non pas « conjoncturelles » (dues aux circonstances). C'est important à comprendre pour y opposer une stratégie syndicale à la hauteur : une simple « sortie de crise » avec les mêmes ingrédients ne suffit pas, c'est de nouvelles règles du jeu qu'il faut instaurer. La solution durable, ce n'est pas une « reprise économique », mais une « nouvelle donne sociale ».

Crisis et travail : qui paie la facture ?

Le capitalisme a besoin des crises pour s'adapter et il en use d'autant plus volontiers qu'il en fait payer la facture aux travailleuses et travailleurs. En la matière, la crise 2008-2009 est un modèle du genre, puisque le système économique a réussi à les faire passer quatre fois à la caisse : deux fois comme contribuables pour éponger les avances faites aux banques et pour financer le plan de relance, une fois comme salarié-e-s via les licenciements, la précarité, les modérations salariales et encore une fois comme assuré-e-s, à travers les attaques sur les prestations sociales. Voyons plus particulièrement ces conséquences de la crise dans le monde du travail.

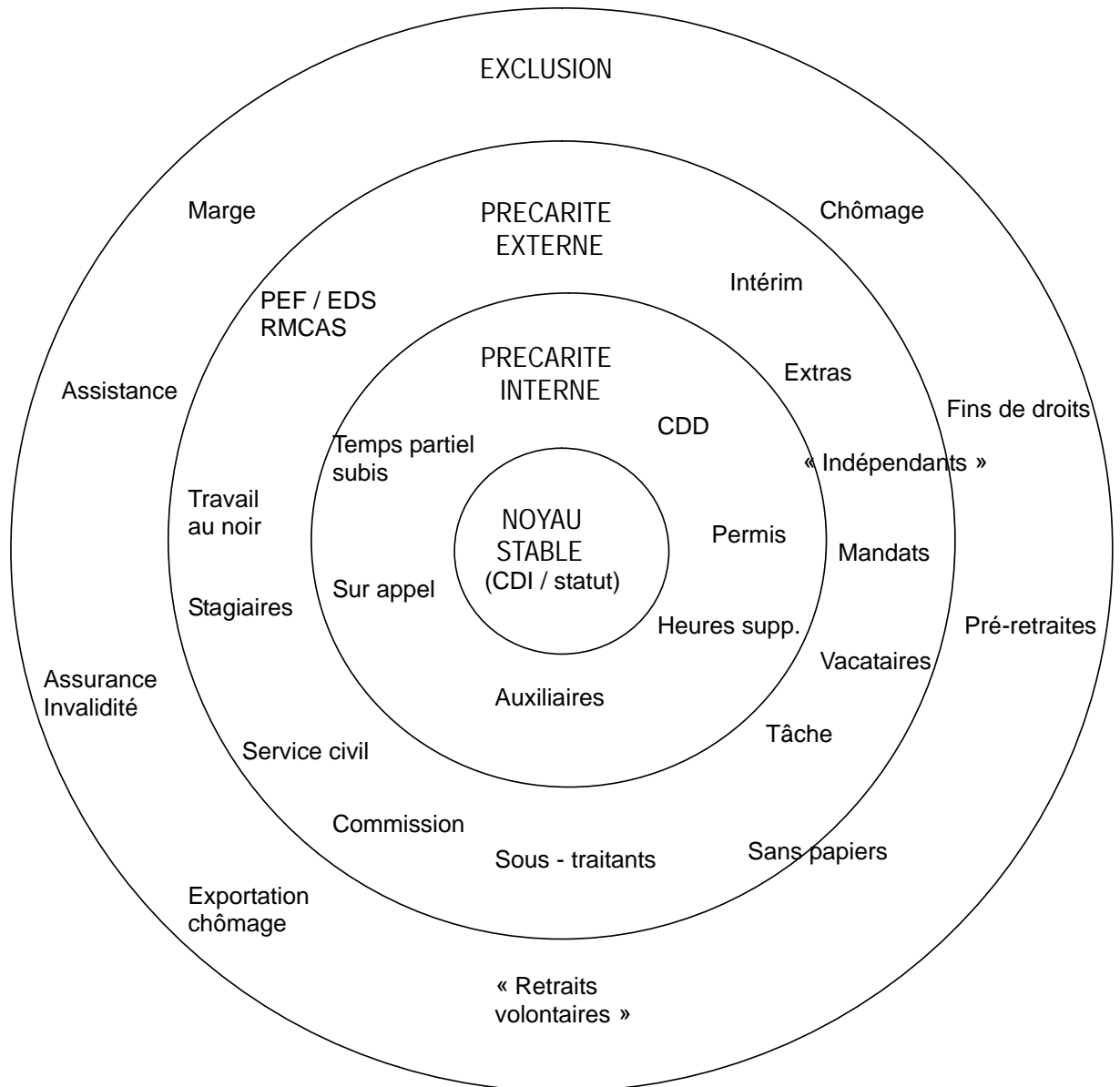
La précarité érigée en règle

Lors de la crise dite « pétrolière » (1974-75), le patronat suisse a « épongé les dégâts » en exportant le chômage : ce sont plus de 150'000 travailleuses et

travailleurs étrangers qui ont été renvoyés chez eux « à bas bruit » sous le régime du statut de saisonniers et des permis B (voire même de permis C). Lors de la crise suivante (1981-82), ne pouvant pas répéter ce mauvais coup, le patronat s'est attaqué à la structure même du salariat. Sous l'appellation de « flexibilité », il a théorisé et mis en pratique la casse du modèle existant. Le but de l'exercice était et demeure de passer d'un système assez stable (une formation, un métier, un emploi à plein temps, à durée indéterminée, dans une entreprise), à une « gestion des effectifs » morcelant le salariat en groupes divers (noyau stable, périphérie modulable, emplois précaires, travail temporaire et sur appel, externalisation, exclusion du marché du travail) soumis à diverses flexibilités (de la durée et de l'organisation du travail, des salaires, des effectifs, des contrats). Il ne faut pas s'y tromper : il ne s'agit pas là de réponses conjoncturelles à la crise, mais d'une véritable stra-

tégie patronale réfléchi et durable ¹, qui profite de chaque crise pour faire un pas supplémentaire dans ce sens. Ainsi, en une vingtaine d'années, cette stratégie a progressé pour aboutir à ce qu'aujourd'hui la précarité ne soit plus une exception mais une règle. De crise en crise, le patronat a donc organisé un

« éclatement du salariat » qui institue la précarité comme système de gestion des effectifs par cercles concentriques, dont le schéma ci-dessous donne une idée.



1 Elle a été théorisée et détaillée, schémas à l'appui, dans un numéro de la revue patronale de haut vol *Intersocial* en octobre 1984 déjà.

L'accroissement du « travail atypique »

Très concrètement, cette stratégie de « flexibilisation » peut se constater en Suisse par un glissement important de la forme traditionnelle de l'emploi (à plein temps, avec un contrat à durée indéterminée et un statut stable) vers des formes ne présentant plus ces garanties et dites pour cela « atypiques ». Même s'il n'existe pas de statistique consolidée sur ce phénomène, de nombreux chiffres confirment cette détérioration, comme ceux-ci par exemple :

- augmentation de la proportion des temps partiels de 19 à 25% dans l'ensemble des emplois à Genève et de 32,8 à 41,5% pour les femmes, entre 1991 et 2005;
- nombre des contrats à durée déterminée atteignant les 10% en Suisse (+ 25% entre 2002 et 2006);
- quadruplement du travail temporaire entre 1993 et 2006 pour atteindre 2% de tous les emplois (et jusqu'à 9% dans le bâtiment);
- proportion du travail sur appel touchant 7% des salarié-e-s en Suisse, surtout dans les secteurs du commerce de détail, de l'hôtellerie-restauration et de la santé;
- multiplication des heures supplémentaires : 186 millions en 2007, soit l'équivalent de 97'000 emplois.

Selon certaines estimations, ces formes de travail atypiques dépassent aujourd'hui le tiers des salarié-e-s en Suisse ².

Le syndrome du bouc émissaire

A force de diviser et mettre en concurrence travailleuses et travailleurs entre eux, ce « capitalisme séparateur » a pour effet secondaire, en temps de crise, de conduire une partie de la population à se tromper de cible. Au lieu de s'en prendre aux causes réelles de la crise et à ceux qui en sont responsables, elle se retourne contre celles et ceux qui, en fait, partagent leur sort mais que leur statut rend vulnérables : immigrés et frontaliers deviennent des boucs émissaires et les partis populistes soufflent sur les braises d'un bûcher trompeur.

Par définition, il est difficile de combattre cette réaction irrationnelle par le raisonnement. Il faut pourtant « remettre les pendules à l'heure » en soulignant un phénomène dont personne ne parle : les frontaliers paient la facture de la crise encore plus que les résidents genevois. En 2009, ils ont en effet été frappés en nombre par les licenciements : du 1er janvier au 30 septembre, il y a eu 3029 demandeurs d'emploi en plus à Genève tandis que, dans le même temps, les seules caisses de chômage cantonale et SIT délivraient à des salarié-e-s frontaliers victimes de licenciements 6293 formulaires E 301 (papiers leur permettant d'être indemnisé-e-s en France). Comme il faut ajouter à ce nombre les formulaires délivrés par les caisses d'Unia et de Syna, ce sont certainement près de 10'000 frontaliers qui se sont retrouvés au chômage chez eux, soit largement plus du double des résidents genevois. Autrement dit. on as-

² Pour plus de détails, voir le bulletin SIT No 100 de mars 2008 : « Flexibilité, mobilité, précarité : quelles stratégies syndicales ».

siste, comme en 1974-75, à une forme « d'exportation du chômage ».

Résultat des courses : les inégalités se creusent

L'extension du travail précaire et l'accroissement du chômage que la crise fait peser sur les salarié-e-s conduit évidemment à un renforcement des inégalités. Inégalités liées au statut en termes de sécurité de l'emploi, inégalités de revenus (selon qu'on garde son salaire, qu'on soit indemnisé par le chômage ou qu'on se retrouve à l'assistance). Mais surtout et avant tout inégalités indécentes selon la position hiérarchique : alors que le pouvoir d'achat des bas et moyens revenus s'érode

en temps de crise, les hauts salaires continuent de s'envoler sans scrupules. Selon les dernières statistiques de l'Office fédéral de la statistique (OFS), en 2008, donc déjà en période de crise, les écarts de salaires ont augmenté en Suisse, notamment parce que les bonus continuent d'être distribués (139'500 francs en moyenne pour les cadres des banques) et que les salaires des « top managers » (le 10% des cadres supérieurs les mieux rémunérés) poursuivent leur progression : toujours en moyenne, ils gagnent 29'942 francs par mois et même 58'333 francs par mois ... dans les banques, soit de 2006 à 2008 + 11,5% en moyenne et + 38,8% dans les banques.

Extension du travail précaire, accroissement des inégalités, mise en concurrence des salarié-e-s entre eux : ce sont les travailleuses et travailleurs qui paient la facture de la crise. Pire, le patronat se sert de la crise pour essayer de gagner du terrain dans tous ces domaines : affaiblir encore la protection de l'emploi, intensifier le travail, raboter les salaires, diviser plus pour régner mieux. C'est la pratique de la « double peine » : la facture aujourd'hui et plus d'insécurité et de dépendance demain.

La crise n'est pas finie

Dans cette logique perverse, le message actuel du patronat, complaisamment relayé par les médias revient à dire : « calmez-vous, ne bougez pas, laissez passer l'orage et faites-nous confiance, acceptez des sacrifices », nous sommes en train de (vous) sortir de la crise et tout repartira comme avant. Qu'en est-il réellement ?

L'alphabet de la crise

Les spécialistes de l'économie (on n'ose plus dire « les experts ») sont divisés sur l'issue de la crise actuelle. Les quatre hypothèses principales peuvent être représentées par quatre lettres de l'alphabet :

V L'image de la crise en **V** représente l'idée que, après une chute bru-

tales de l'activité économique, celle-ci redémarre tout aussi rapidement en effaçant aussitôt les effets de cette dépression passagère. C'est la thèse des milieux économiques : pas de souci, après le « bug » de 2008-2009, tout ira mieux en 2010-2011 ... pour autant que vous nous laissiez faire comme avant.

U **Le symbole de la crise en U** corrige un petit peu la vision précédente. Après une chute rapide, l'activité stagne un certain temps à bas niveau, mais finit quand même par repartir. Ainsi, certains économistes plus prudents que les patrons pronostiquent que le chômage va durer et son « socle incompressible » s'élever d'un cran (après être monté, le chômage ne redescend pas au niveau d'avant la crise mais reste un peu plus haut - comme à chaque fois depuis 1974), que la consommation tardera à reprendre (ne serait-ce que parce que la masse salariale stagne ou baisse, donc aussi les revenus disponibles).

L **Le dessin de la crise en L** veut montrer que, après sa chute brutale, l'activité stagne à un bas niveau et ne repart pas avant longtemps, comme cela s'est passé au Japon dans les années 90. C'est le système qui est atteint et il doit se reconstruire avant de fonctionner à nouveau.

Cette thèse est soutenue par des économistes à partir des mêmes indicateurs que les partisans du U, mais avec une évaluation plus pessimiste sur leur gravité et leur durée.

W

La perspective de la crise en W ou plutôt des crises en WWW envisage que c'est une succession de chutes et de redémarrages qui nous attend, comme l'a montré l'histoire du capitalisme : pour continuer d'exister en se renouvelant, le capitalisme a besoin des crises et il les utilise à son profit (voir ci-dessus) : les crises ne sont pas des accidents, elles sont « comprises dans le programme » et appelées à se répéter régulièrement.

Les économistes « alternatifs » penchent sérieusement pour l'une ou l'autre des deux dernières hypothèses.³

Emplâtres sur jambe de bois

Ces points de vue pessimistes sont confortés par le fait que les frémissements de reprise actuelle sont en fait dus à des mesures conjoncturelles : l'argent injecté dans les banques et les plans de relance sont des coups de pouces limités dans le temps et ne seront pas reconduits. Leur effet passé, c'est le retour à la case départ. D'autant plus que les actionnaires et les entreprises, toujours obnubilés par le court terme, vont attendre qu'une éventuelle reprise se confirme avant de réembaucher, ce qui continuera de ralentir la consommation (masse salariale stagnante). Sans compter encore avec les effets dus au renchérissement du prix des métaux et du pétrole (doublement depuis décembre 2008), aux restrictions de crédits de la part des banques (frein à l'investissement pour les PME), etc.

³ Voir, précisément, la revue *Alternatives économiques* No 283 de septembre 2009.

Bulle financière : le retour

Mais il y a plus inquiétant encore. Lorsque les États ont injecté des milliards dans les banques et l'économie, ils ont rassuré le bon peuple en affirmant que cela s'accompagnerait de règles de bonne conduite, d'un encadrement plus strict des activités financières, de limitation des bonus. Or rien n'a été fait dans ce sens (pas de régulation, pas de transparence) et le capitalisme financier peut repartir de plus belle au détriment de l'économie réelle. Comble de la perversité, il a déjà compris que, pour faire aujourd'hui de l'argent avec de l'argent, il suffit de spéculer ... sur les emprunts que les États ont émis pour leurs interventions ! Les États-Unis ont émis pour 1300 milliards de dollars de bons du Trésor en 2009 et les pays d'Europe pour 900 milliards de titres d'emprunts. Cet afflux de liquidités provoque déjà une flambée boursière, notamment en Chine, mais aussi à Taïwan, en Australie, à Paris et Londres. Et c'est reparti pour gonfler une bulle spéculative dont la fragilité n'est plus à démontrer et qui viendra se rajouter aux « créances douteuses » dont les banques ne sont toujours pas débarrassées.

Cercle vicieux

Si les sirènes des milieux économiques veulent faire croire à une sortie rapide de la crise, de nombreux indicateurs disent le contraire. Les leçons de l'histoire économique la prochaine fin des mesures conjoncturelles prises par les États, le retour de la bulle financière et les tendances lourdes du capitalisme se conjuguent pour indiquer que la situation va durer ou se répéter ... à moins de changer de modèle.

de quelques-uns, les actionnaires. Pour augmenter celui-ci, les investissements nouveaux servent surtout à rationaliser la production, à diminuer l'emploi et à augmenter la productivité et la crise est le bon prétexte pour ne pas augmenter les salaires, accroître la durée du travail, remettre en cause des acquis, privatiser des services publics ... ce qui engendre de nouveaux profits qui permettent de rationaliser encore plus et ainsi de suite. On a pu croire un instant que cette tendance lourde au libéralisme sauvage allait être freinée à l'occasion de la crise par la « redécouverte » qu'il devait être contrôlé par une régulation de l'État. Leçon vite oubliée : le moins d'État, moins d'impôts, moins de réglementation a déjà repris le devant de la scène, avec même la dernière expression anglophone à la mode chez les patrons : « Exit strategy », c'est-à-dire mise en place d'une stratégie non pas pour sortir de la crise, mais pour faire sortir l'État des rares endroits où il s'était réintroduit pour y faire face.

C'est particulièrement vrai en Suisse où, à la différence d'autres pays, l'État n'a joué ni son rôle de relance économique (« anticyclique » disent les économistes), ni sa fonction régulatrice (par exemple en mettant des conditions à son aide à l'UBS). Pire, il contribue même à faire durer la crise en instaurant des mesures de restrictions budgétaires et d'affaiblissement de la protection sociale.

E

Etapes vers une alternative ...

On l'aura compris, la crise actuelle, comme les précédentes, révèle l'impasse où conduit inévitablement le système capitaliste. Par là même, elle rappelle au mouvement syndical que les « sorties de crise » demeureront momentanées et fragiles tant qu'elles ne s'inscriront pas dans un projet à plus long terme et plus radical : celui de changer de système. Mais c'est plus facile à dire qu'à faire. Ne nous racontons donc pas d'histoires : pour y parvenir, il faudra de la conviction, du temps, de la persévérance, de l'énergie. Autrement dit, il faut à la fois garder le cap et procéder par étapes.

Pour poser quelques jalons de cette stratégie progressive, on peut déjà mettre en évidence les points de repères suivants :

Ici et maintenant : résister à la précarité

Dans l'immédiat, « il n'y a pas photo » : il est urgent et nécessaire de résister pied à pied aux offensives que les employeurs mettent en place à l'occasion de la crise actuelle pour généraliser la précarité et la flexibilité des emplois :

- multiplication des statuts d'auxiliaires, extras et autres contrats à durée déterminée;

- recours accru aux sous-traitants, dont les employé-e-s sont les premières victimes « invisibles » en cas de réduction des activités des « entreprises-mères »;
- utilisation systématique par les employeurs du chômage partiel et réengagement des salarié-e-s qu'ils ont licenciés en « gain intermédiaire » lorsqu'ils sont au chômage (transformant l'assurance chômage en mode de subventionnement de l'économie plus qu'en assurance sociale);
- imposition d'horaires coupés, de travail sur appel, d'heures supplémentaires;
- remise en cause de CCT et des accords salariaux pour affaiblir ou contourner les droits collectifs des salarié-e-s et individualiser leurs salaires et conditions de travail;
- privatisations de services publics visant à imposer des conditions de travail moins bonnes que celles de la fonction publique;

-
- 10 • recours à une main d'oeuvre non déclarée aux assurances sociales et au fisc pour échapper aux cotisations sociales.

Quelques exemples à Genève

Ces pratiques multiformes de précarisation de l'emploi sont repérables dans bien des secteurs à Genève. Le SIT en fait le constat aussi bien dans la défense individuelle des salarié-e-s qui viennent à ses permanences que dans les actions collectives qu'il mène :

Hôtellerie-restauration

La crise a eu d'abord un impact négatif sur les négociations concernant le renouvellement de la Convention collective nationale de travail qui régit les conditions de travail du secteur (200'000 employé-e-s en Suisse dont 16'000 à Genève). Les améliorations ont été très maigres et, au terme des discussions, les patrons ont exigé et obtenu de la part des syndicats nationaux que toutes les augmentations salariales prévues pour janvier 2010 soient repoussées de deux ans. Ce qui signifie pour les travailleuses de vivre en 2010, 2011 avec le même salaire qu'en 2009. Dans ce secteur comme dans d'autres, les premiers-ères travailleurs-euses à faire les frais de la crise sont les personnes ayant des contrats de travail précaires (temporaire, sur appel, extra etc.) : les employeurs les sollicitent de moins en moins et uniquement pour de très courtes périodes de travail (missions temporaires de 2 ou 3 jours par exemple) ou ne leur garantissent qu'un nombre d'heure de travail par mois largement insuffisant pour pouvoir vivre (contrat de travail de 15 heures par mois par exemple). Le personnel fixe en place a aussi diminué. Au fil des mois, les employeurs ont licencié petit à petit afin d'éviter

d'être soumis à la loi sur le licenciement collectif. Ils ont parfois profité de la crise pour mettre à la porte des travailleuses âgées ayant de longs rapports de service, prétextant qu'ils ne pouvaient plus se permettre de les garder. Le but des patrons du secteur est en fait de réduire au maximum le nombre d'employé-e-s fixes à plein temps tout en ayant à disposition une réserve de travailleuses avec des contrats sur appel, à temps partiel et temporaires prête à travailler en fonction de la fluctuation du taux de fréquentation des hôtels.

Le secteur de la restauration quant à lui était déjà mal en point avant la crise, car le nombre d'établissements publics a explosé (+ 78% à Genève entre 2001 et 2008) sans augmentation de la clientèle en proportion. Chaque année, environ 600 établissements changent de mains car ils ne sont pas rentables dans la plupart des cas. Ces difficultés de rentabilité se traduisent bien souvent pour les salarié-e-s par un non respect de la convention collective (non paiement des heures supplémentaires, du délai de congé, du 13e salaire et parfois même des salaires). Avec la crise, cette situation de non-droit empire et s'accompagne de modification des contrats de travail à la baisse avec menace de licenciement en cas de refus. Dégradation des conditions de travail, précarité des contrats de travail, perte d'emploi et blocage des salaires jusqu'en 2012 sont les premiers effets visibles de la crise subis par les salarié-e-s du secteur.

■ Économie domestique

On constate de nombreux licenciements de personnes qui travaillaient à plein temps et leur réengagement pour quelques heures par semaine seulement ou des modifications à la baisse de contrats de travail avec menace de licenciement en cas de refus. Cette multiplication des contrats à l'heure entraîne pour les travailleuses concernées une précarisation d'autant plus grande qu'elles sont déjà pré-térités au niveau de leurs conditions de travail, de vie et de séjour en Suisse (puisqu'elles sont souvent sans papiers et sans protection sociale).

■ Construction

La surveillance de l'application de la convention collective nationale de travail et de son avenant genevois (annexe 18), obtenu grâce à une forte mobilisation syndicale, est déterminante pour défendre les conditions de travail dans le secteur, particulièrement les salaires genevois (contrôle des fiches de paie). Il est par ailleurs de plus en plus urgent de réglementer le travail en sous-traitance, qui dilue les responsabilités des employeurs et de limiter l'augmentation des contrats via les agences de placement.

■ Vente

L'offensive patronale relayée par les partis de droite au Grand Conseil veut imposer la prolongation des heures d'ouverture des magasins : généralisation des nocturnes jusqu'à 20h00 du lundi au samedi; fermeture retardée jusqu'à 19h00 le samedi; possibilité d'ouvrir tous les commerces quatre dimanches par an; dérogations facilitées

en cas d'événements touristiques ou commerciaux particuliers. Sans oublier la pratique des grandes et moyennes surfaces de privilégier les emplois à temps partiel au détriment des contrats fixes ou à plein temps et, pire, de développer, notamment à la Coop, le travail sur appel.

■ Sécurité

« L'innovation » introduite à l'occasion de l'extension de la CCT, consiste à bloquer au statut d'« auxiliaire » (en fait des agents de sécurité à l'appel, sans garantie d'horaire ni de salaire) tous les employé-e-s qui travaillent moins de 150 heures par mois en moyenne sur neuf mois. Il suffit alors aux patrons de jouer des horaires de mois en mois (de 50 à 200 heures par exemple) pour que les salarié-e-s n'atteignent pas les 150 heures en moyenne et restent « à perpète » auxiliaires. Et si par miracle ils arrivent à un statut fixe, ils redémarrent sans ancienneté. La sécurité étant un secteur économique connaissant énormément de fluctuations, c'est une fois de plus les travailleurs qui font les frais, la perte de contrat pour leur entreprise signifiant leur licenciement : lors d'un nouveau engagement, ils repartent avec un statut d'« auxiliaire » pendant 9 mois. Et cela sans parler des centaines d'agents de sécurité « auxiliaires » pour lesquels l'assurance chômage paie un complément de salaire : d'une part c'est l'assurance chômage qui assume financièrement le risque économique de l'employeur, d'autre part ce dernier a ainsi à sa disposition un « réservoir » de centaines d'agents de sécurité dans lequel il n'a qu'à puiser à son gré, puisque les agents ne peuvent pas refuser d'être

traités de cette manière, sous peine d'être pénalisés au chômage.⁴

■ Transports

Les employeurs se livrent à une concurrence acharnée dont ils entendent faire porter les conséquences sur les employé-e-s en mettant toujours plus sous pression les salaires, déjà très bas en regard des responsabilités assumées par les travailleurs-euses. Pour faire face à cette situation, ces derniers-ères doivent absolument se mobiliser afin que l'ensemble des activités de transport soit soumis à des CCT.

■ Petites entreprises du privé

Dans de nombreuses petites entreprises du privé (bâtiment, transports, boutiques, restaurants, petites boîtes de nettoyage), les patrons utilisent souvent le droit des faillites pour éviter d'assumer leurs engagements vis-à-vis de leurs employé-e-s. Ils mettent en faillite leur société et en reconstituent une nouvelle sous un autre nom pour continuer leurs affaires. L'employeur n'étant pas responsable sur ses biens propres des engagements inconsidérés de sa société, celle-ci est alors liquidée sans qu'il ne soit inquiété et sans qu'il ait réglé les créances des travailleurs-euses. Ceux-ci n'auront alors pas d'autre choix que de faire valoir leurs droits à la caisse d'Indemnité en cas d'insolvabilité (ICI). Cette caisse instituée par l'État remboursera dans certains cas une part seulement des créances non réglées par

l'employeur (elle ne couvre en effet que ce que les patrons doivent pour les 4 derniers mois travaillés). Au final, c'est l'État et les travailleurs-euses qui épongent les dettes accumulées par des employeurs indéliçats !

■ Services publics et secteur subventionné

Ils ne sont pas à l'abri non plus : politiques d'austérité qui bloquent les engagements de personnel alors que les besoins sociaux augmentent; intensification du travail et « raboutage » des prestations; recours à des agences de travail temporaire et engagement du nouveau personnel avec des statuts précaires (auxiliaires ou contrats à durée déterminée; et aussi sous couvert de la notion branchée de « recherche d'efficacité », flexibilisation des horaires et autoritarisme dans l'imposition de réorganisations.

Manque criant d'effectifs. Depuis plusieurs années, sous la pression d'un Grand Conseil à majorité de droite, l'austérité budgétaire est devenue un véritable dogme en matière de gestion des deniers publics, avec un objectif clair : la diminution des effectifs dans les services publics et les entités subventionnées. Cette tendance a été renforcée durant la dernière législature, où le Conseil d'État s'est fixé comme objectif la diminution de 5% des effectifs. Alors que la population genevoise n'a cessé d'augmenter durant la même période, ce sont des centaines de postes de travail qui ont été supprimés dans les

4 Le secteur de la sécurité privée en Suisse compte environ 13'000 personnes (8617 agents équivalents temps plein) pour 464 entreprises qui génèrent un chiffre d'affaire global de 720 millions de francs, avec une croissance annuelle du chiffre d'affaire de 3 et 5%. (Source : La sécurité privée en suisse de Christophe Wailliez).

hôpitaux, le social et les services de l'administration. Certains secteurs, comme l'enseignement, n'ont pas connu de baisse d'effectifs, devant par la force des choses faire face à l'augmentation du nombre d'élèves, mais l'augmentation des postes n'a pas suivi dans les mêmes proportions. Résultat : le nombre d'élèves par classe est en constante augmentation, et nombre de prestations en matière de santé des enfants ont été abandonnées. De même, alors que les besoins de la population augmentent, les subventions aux institutions para-publiques (EMS, aide à domicile, éducation spécialisée, handicap, etc.) ont été gelées, augmentant ainsi l'écart entre les moyens et les besoins, et contraignant ainsi les institutions à... supprimer des postes de travail. L'Hospice général par exemple, après avoir été contraint de supprimer plusieurs dizaines de postes fixes, va devoir faire face en 2010 à une augmentation prévue de 17% de dossiers (un autre effet de la crise...) sans un seul poste supplémentaire. Partout les besoins en effectifs sont criants : 571 postes dans les Hôpitaux publics, dont 50 aux urgences pour réduire les files d'attente, 600 dans les EMS, au moins 300 postes dans l'administration (Office de la jeunesse, Office cantonal de l'emploi, Office cantonal de l'inspection et des relations du travail, Service des tutelles, etc.), 120 dans l'aide et les soins à domicile, plus d'une centaine dans l'animation et l'encadrement para-scolaires, soit environ 2000 postes manquant au total pour que les prestations publiques puissent être non pas optimales, mais au moins ne diminuent pas plus en nombre et en qualité.

Contrats de travail précarisés. La pression sur les effectifs également pour

effet la précarisation des contrats de travail. Car, pour être à même de continuer à fonctionner, certains services de l'État et du secteur subventionné n'ont eu d'autre choix que de recourir à de la main d'œuvre à bon marché : emplois temporaires cantonaux jusqu'en 2008, puis d'emploi-formation, (financés par les mesures cantonales et fédérales en matière de chômage), contre-prestataires RMCAS (financés par l'aide sociale), autant de postes de travail indispensables au fonctionnement des services mais sans devenir pour autant de véritables emplois stables. La politique d'austérité budgétaire met également en péril les CCT du secteur subventionné. En bloquant les subventions, le Conseil d'État non seulement limite drastiquement la marge de manœuvre de négociations entre employeurs du secteur et syndicats, mais plus grave encore menace la reconduction des CCT. Ce fut le cas par exemple de la CCT du secteur de l'éducation spécialisée (AGOER), qui a failli disparaître parce que le blocage de la subvention ne permettait pas de maintenir les conditions de travail prévues par la CCT, notamment d'honorer les mécanismes salariaux.

Faire plus avec moins Ces dernières années sont caractérisées par d'innombrables réorganisations de services, sous prétexte « d'efficience », mais en réalité pour trouver le moyen de garantir les prestations à la population avec des effectifs diminués. Partout la même rengaine : « rationalisation » des prestations et de l'organisation des services, service du Tuteur général, Hospice général, et plan Victoria aux HUG pour ne citer qu'eux. Avec pour résultats un

personnel en souffrance dans une organisation du travail perpétuellement en mouvance, l'augmentation des cadences et de la charge de travail, et une pression constante à la productivité. L'augmentation de la productivité passe aussi par la flexibilisation des horaires de travail : non reconnaissance des heures supplémentaires, tentatives d'introduction d'horaires « variables » ou annualisé, prétendument pour « s'adapter aux pics d'activité », en réalité pour ne payer que les heures de travail où la charge est la plus forte, tentative de réintroduire les horaires coupés dans certains services des HUG. Une « rationalisation » qui passe également par une inflation de directives, de pro-

cédures rigides de travail et de contrôles administratifs. Une tendance dont font particulièrement les frais les secteurs sociaux, où l'écoute, l'accompagnement des bénéficiaires dans des processus de réinsertion sociale cèdent le pas à la compilation de formulaires et la vérification d'un octroi mécanique aux seules prestations financières. Faire plus avec moins ? Non, le résultat de cette politique est sans appel : faire moins avec moins, c'est faire moins bien, avec à la clef une dégradation sans précédents des conditions de travail et des prestations.

Dans les mois à venir : protéger les droits acquis et les prestations

Ce combat au quotidien sur les lieux de travail et dans les secteurs contre la précarité est déterminant mais ne suffit pas. Il faut aussi organiser une résistance de plus longue haleine et interprofessionnelle contre les tentatives de remise en cause des acquis qui se profilent à l'horizon et, au-delà du monde du travail, menacent plus largement notre protection sociale, nos revenus, nos droits. Il s'agira en particulier de :

Refuser le vol de nos retraites

Avec le système de « capitalisation » de la prévoyance professionnelle (2^e pilier), ce que chacun-e touche à la retraite dépend du « taux de conversion » appliqué au capital qu'il ou elle a constitué pendant sa vie active. Ce taux était d'a-

bord fixé à 7,2%. Une première attaque l'a fait passer un peu « en douce » à 6,8% (mesure déjà décidée et applicable dès 2014). Une seconde offensive veut le faire baisser encore plus : il serait de 6,4% en 2016. Cette fois-ci heureusement un référendum s'est opposé à ce qui est véritablement un vol, puisque c'est de l'argent épargné qui est moins rémunéré. La votation du 7 mars doit donc mettre un coup de frein sans appel à cette tentative.

Non au vol des rentes LPP le 7 mars !

Sauvegarder nos rentes AVS, AI et LPP

Parallèlement, les révisions prochaines des lois AVS et AI font planer une menace sérieuses sur le montant des rentes versées par ces assurances so-

ciales et, plus largement, sur leurs prestations : report de l'âge donnant droit à la retraite pour les femmes d'abord (65 ans) et pour tous ensuite (67 ans), critères plus restrictifs d'obtention des rentes et prestations AI, mise en danger du subventionnement des institutions. S'il y a eu de l'argent pour les banques, pourquoi en manquerait-il pour les assurances sociales ?

Non au relèvement de l'âge de la retraite et au démantèlement de l'AI ; oui à l'indexation annuelle des rentes et au maintien des prestations !

Garantir les droits des chômeurs et chômeuses

La loi fédérale sur le chômage est aussi en révision. Les débats qui ont eu lieu au Parlement n'annoncent rien de bon. En effet, lors de sa session de décembre 2009, le Conseil national a décidé un démantèlement massif des prestations actuelles, allant même au-delà de ce que proposaient le Conseil fédéral et le Conseil des États. Cela, par exemple en introduisant des indemnités journalières dégressives et en réduisant à nouveau la durée d'indemnisation pour les chômeurs et chômeuses jeunes et âgés. Si elles étaient adoptées, les décisions du Conseil national concernant la LACI déboucheraient sur les réalités suivantes :

- 18 mois de cotisation seraient nécessaires (au lieu de 12 mois maintenant) pour avoir 400 indemnités journalières (condition supplémentaire : avoir plus de 30 ans ou des charges de famille);
- moins d'indemnités journalières pour les jeunes chômeurs/chômeuses sans obligations d'entretien (au maximum 130 indemnités pour les

moins de 25 ans et 260 pour les moins de 30 ans);

- plus que 90 indemnités journalières, au lieu de 260, pour les personnes libérées de l'obligation de cotiser (dont les étudiant-e-s); en plus : introduction d'un délai d'attente de 260 jours;
- 520 indemnités journalières pour les plus de 55 ans seulement après 24 mois de cotisation au lieu de 18 aujourd'hui;
- baisse de 5% du montant de l'indemnité journalière après 260 jours et à nouveau de 5% après 330 jours ;
- pour les moins de 30 ans, tout travail (relativement à leurs qualifications) sera convenable;
- les délais d'attente (de 10 à 20 jours) pour les moins de 30 ans sans obligations d'entretien seront échelonnés en fonction du revenu;
- désormais impossible d'augmenter à 520 jours la durée d'indemnisation dans les cantons à fort chômage;
- indemnités compensatoires (gain intermédiaire) pas prises en compte dans le calcul du gain assuré.

Pour résumer : les prestations risquent de baisser au moment même où le chômage augmente ! Il faudra faire aboutir un référendum pour éviter cette absurdité.

Non à cette révision et oui à des indemnités journalières plus élevées et versées plus longtemps !

Refuser une médecine de plus en plus à deux vitesses

Pour l'assurance maladie aussi il y a danger : alors que des hausses de cotisations sont d'ores et déjà annoncées, M. Couchepin a proposé, avant de partir,

que chaque patient paie en plus 30 francs de sa poche à chaque consultation et l'UDC de réduire le catalogue des prestations prises en charge par l'assurance de base. A ce train, il faudra être de plus en plus riche d'abord pour se faire soigner, ensuite pour avoir accès à des soins de qualité. Celles et ceux qui en ont les moyens auront accès à tous les soins possibles et prestations immédiates des cliniques haut de gamme de la santé privée, celles et ceux qui n'ont que leur assurance de base renonceront aux soins trop coûteux et subiront les attentes et la promiscuité que les restrictions budgétaires imposent aux hôpitaux publics.

Non au « ticket modérateur », non à une médecine à deux vitesses ; oui à une caisse unique avec des primes en proportion des revenus et oui à un service de santé publique accessible à toutes et tous !

Eviter de faire des cadeaux fiscaux aux plus aisés

Pour maintenir des prestations sociales correctes et un service public de qualité pour l'ensemble de la population ... il faut des moyens. Ces ressources financières sont fournies par les impôts. Comme personne ne se réjouit de payer des impôts, les votations qui proposent des baisses d'impôts passent la rampe à presque tous les coups. C'est oublier deux choses :

- d'une part que les impôts se transforment en prestations bien concrètes, notamment, que ce soit au niveau cantonal ou communal des écoles, des hôpitaux, des services sociaux, des crèches avec les emplois qui leur permettent d'assurer un service de qualité, mais aussi des équi-

pements collectifs, des logements sociaux, des activités culturelles et sportives;

- d'autre part que les baisses d'impôts sont presque toujours des cadeaux faits ... à ceux qui gagnent suffisamment (voire trop) pour payer ce qu'ils doivent à la collectivité et contribuer à un minimum de partage des richesses.

Avec la nouvelle majorité de droite issue des élections genevoises, les cadeaux fiscaux aux riches sont plus que jamais à l'ordre du jour.

Non à ces baisses d'impôts injustes et oui à des prestations de qualité des services publics !

Se mobiliser pour augmenter les salaires et les garanties collectives

Lors de la négociation des salaires et des CCT à renouveler les patrons ne vont pas manquer prendre prétexte de la crise ou de la fragilité de la reprise pour tenter de refuser les augmentations de salaires et l'amélioration des conventions collectives à renouveler. Dans les deux cas l'intransigeance syndicale est de mise : une indexation des salaires (qui tient compte aussi des loyers et de primes de l'assurance maladie) n'est pas facultative mais obligatoire et une augmentation réelle est nécessaire ne serait-ce que pour absorber la hausse annoncée des cotisations de l'assurance maladie. La reconduction des CCT et l'amélioration de leur contenu sont un enjeu fondamental, plus que jamais en période de crise, car c'est un moyen indispensable pour éviter que chacun-e se retrouve isolé face au patron, à la merci de l'individualisa-

tion des salaires et des conditions de travail : seuls des droits collectifs peuvent protéger tout le monde. Mais, comme dit une formule célèbre, il ne suffit pas d'avoir raison pour gagner : l'automne prochain plus que jamais, il faudra une forte mobilisation des tra-

vailleurs et travailleuses concernés pour obtenir gain de cause. Les syndicats n'ont que la force de leurs membres.

Non à la sous-enchère salariale et oui à une juste répartition des gains de productivité !

Chantiers au long cours : promouvoir une nouvelle donne sociale

Ces actions de résistance à court et moyen terme sont nécessaires mais pas suffisantes. En effet, la crise actuelle n'est pas une exception dans le fonctionnement du système : de tout temps, le capitalisme utilise les « crises » qu'il crée lui-même pour se restructurer et repartir de plus belle dans sa logique d'accumulation et d'inégalité... toujours sur le dos des travailleuses et travailleurs. Pour s'en sortir vraiment, il faut s'attaquer aux causes du mal et proposer des changements structurels qui, faute de le remplacer, l'assainissent durablement et jettent les bases d'une « nouvelle donne sociale », avec plus de régulation, plus de répartition, plus d'égalité. Dans cette perspective, il faut ouvrir quatre grands chantiers au long cours :

Maintenir et créer des emplois socialement utiles

Malgré les besoins (en partie nouveaux) les prestations de service public n'ont cessé ces dernières années d'être soumises à des mesures d'austérité, que ce soit par contraction de l'action étatique ou par pression sur les subventions.

Lutter contre le chômage, c'est donc exiger déjà de l'État et des collectivités publiques qu'ils cessent les politiques d'austérité et les plans de réduction de postes. Même lorsqu'elles sont effectués sans licenciements et avec des plans de pré-retraite, les réductions d'effectifs sont des réductions d'emplois.

C'est ensuite redéployer les services au public pour répondre à ces besoins nouveaux. Une pépinière d'emplois en lien avec les besoins sociaux de la population est celle des services à la personne : accompagnement et soins aux personnes âgées, accompagnement de l'enfance avant et durant la scolarité, crèches, parascolaire.

Il faut par ailleurs encourager la création d'emplois socialement utiles : dans un contexte de mondialisation de l'économie, qui rend fragile et volatile l'implantation d'entreprises, il faut en effet que les efforts soient davantage axés sur les emplois de proximité qui prennent en compte les besoins locaux de la population et cessent de favoriser par la promotion économique l'implantation d'entreprises liées aux secteurs du capital financier.

Ces secteurs d'activité porteurs d'avenir doivent bénéficier d'investisse-

ments importants et générer des emplois : protection de l'environnement, énergies renouvelables, technologies de pointe, recyclage de matériaux, agriculture de proximité, etc. Ces secteurs exigent des qualifications qu'il faudra reconnaître comme l'ont été les métiers du secteur social et supposent des formes de financement originales et largement publiques.

Le tiers secteur d'économie sociale et solidaire doit ainsi être encouragé car il est intensif en travail et produit principalement des biens communs.⁵

■ Sécuriser l'emploi

La crise actuelle le démontre de façon spectaculaire : la « liberté du marché » est incapable d'agir dans l'intérêt général. Dans le domaine de l'emploi en particulier, il faut des règles, des lois, un État social pour garantir les droits et la protection sociale du plus grand nombre. Avant que la leçon soit oubliée, le mouvement syndical doit utiliser cette prise de conscience collective pour faire avancer ses revendications pour :

Inscrire dans la loi une véritable protection contre les licenciements :

les pouvoirs publics doivent pouvoir interdire les licenciements collectifs lorsqu'ils sont injustifiés d'un point de vue économique et la législation prévoir la réintégration des employé-e-s lors le licenciements individuels abusifs.

Garantir le libre exercice des droits syndicaux dans l'entreprise : pour une réglementation efficace du marché du travail, il faut que les membres des syndicats puissent

militier sur leurs lieux de travail et en particulier que les représentant-e-s syndicaux-ales désigné-e-s soient protégés pendant la durée de leur mandat.

Promouvoir la généralisation et l'extension des CCT : à Genève comme en Suisse, seulement la moitié des salarié-e-s sont protégés par une CCT; c'est la porte ouverte aux bas salaires ou à leur individualisation, à la précarité des statuts, à la flexibilité des conditions de travail ; il faut donc des CCT dans tous les secteurs et que leur application soit étendue à toutes les entreprises.

Instaurer des contrats-types de travail pour les secteurs sans CCT, avec fixation de salaires obligatoires indexés automatiquement.

Renforcer les effectifs et les moyens légaux de l'OCIRT (Office cantonal de l'inspection et des relations du travail) pour un meilleur contrôle de l'application des normes salariales et des conditions de travail (loi sur le travail, code des obligations, CCT, contrats-types de travail).

■ Répartir les richesses

A l'occasion de la crise, les inégalités présentes de tout temps dans le système capitaliste deviennent encore plus criantes : la majorité de la population en est victime tandis qu'une minorité de nantis n'en souffre pas, voire en profite. Lutter contre les inégalités est donc une priorité. Cela exige notamment de :

Partager les revenus du travail : un salaire minimum légal garanti, une

⁵ Voir le programme de la CGAS "Nous ne paierons pas leur crise" (2009).

indexation annuelle obligatoire pour toutes et tous, une augmentation réelle des salaires bas et moyens, sont les trois étages d'une politique salariale qui, à la fois, permette à toute personne ayant un emploi de vivre décemment (plus jamais de « working poors !), à l'ensemble des salarié-e-s de faire face à l'augmentation du coût de la vie et un partage plus équitable des gains de productivité. C'est possible ne serait-ce qu'en commençant par plafonner les montants astronomiques des plus hauts salaires et en inversant la logique de la primauté de l'actionariat sur le salariat.

Maintenir le revenu disponible des ménages : garantir des salaires corrects est une chose; encore faut-il qu'ils ne soient pas grignotés par des augmentations incessantes des primes d'assurance maladie, des loyers et des charges parentales, qui, elles aussi, pèsent plus sur les revenus bas et moyens que sur les hauts. Primes proportionnelles aux revenus, logements sociaux, mise à disposition gratuite de crèches, augmentation des allocations familiales, autres allocations ciblées sont des correctifs nécessaires.

Réduire le temps de travail : une manière plus qualitative de partager mieux les gains de productivité, c'est de diminuer la durée du travail, sans baisse de revenus, que ce soit sur la semaine ou l'année (à commencer par les secteurs qui ne sont pas aux 40 heures ni aux 5 semaines de vacances) ou encore la vie (abaissement de l'âge de la retraite, prioritairement pour les travaux les plus pénibles).

Promouvoir l'égalité

La crise souligne fortement les inégalités qui, déjà en temps ordinaire, font que les risques et les chances dans la vie professionnelle et sociale ne sont pas les mêmes pour tous et toutes : salaires et promotion inférieurs pour les femmes ; risques de chômage et de renvoi plus grands pour les immigré-e-s, avec ou sans papiers; bas salaires et difficulté à retrouver du travail pour les moins formé-e-s. Pour combattre ces inégalités, il faut notamment :

Développer le droit à la formation :

L'accès à la formation générale (langues), professionnelle de base (qualification) et continue (perfectionnement et reconversion) est une condition indispensable pour sécuriser les parcours professionnels et permettre la mobilité choisie. Il faut donc assortir les mesures de chômage partiel d'une obligation d'organiser des formations, proposer des formations adaptées aux moins qualifié-e-s, donner accès à la formation continue à tout le monde (et non pas seulement, comme aujourd'hui, à celles et ceux qui sont déjà formés). Concrètement, cela veut dire la mise en place d'un congé formation cumulable payé et «transportable» d'un employeur à l'autre.

Combattre les discriminations : en période de crise, les catégories de travailleuses et travailleurs déjà victimes de discriminations en temps ordinaire sont celles qui paient la facture le plus durement : la menace du contingentement, du protectionnisme voire de l'expulsion (personnes sans statut légal) pèse sur les

salarié-e-s immigré-e-s ; les mesures en faveur de l'égalité entre femmes et hommes, déjà insuffisantes, sont considérées comme un luxe superflu, la recherche d'un premier emploi devient un parcours du combattant pour les jeunes. Pour assurer une égalité de traitement, de droits et de statut entre toutes et tous, il faut donc garantir la libre circulation des personnes et obtenir la régularisation des employé-e-s sans statut légal, renforcer les mesures de promotion de l'égalité des salaires et des parcours professionnels pour les femmes, notamment par l'introduction de mesures de contrôle actif dans la Loi sur l'égalité, développer les formations qualifiantes et les voies d'orientation pour les jeunes.

Donner à l'État les moyens d'agir :

l'égalité n'est pas qu'une question de principes; c'est aussi une question de moyens. Pour que chacun-e ait une possibilité réelle de retrouver un emploi, de se former, de bénéficier de droits égaux, il faut des prestations accessibles à toutes et tous, du personnel pour les fournir et de l'argent pour les assurer. C'est le rôle des services publics (au service de toutes et tous et non pas seulement de celles et ceux qui peuvent payer). Il faut donc créer des emplois dans ce secteur (non pas y réduire les effectifs comme aujourd'hui) et réformer la fiscalité pour qu'elle donne à l'État les moyens d'agir en mettant davantage à contribution les plus riches (non pas en leur offrant des baisses d'impôts comme le veut la droite).

Et renforcer ses capacités d'intervention : la crise a démontré que le dogme du « laisser faire » du libéralisme, donc de l'affaiblissement de l'État, conduit à la catastrophe, aussi bien économique que sociale. Pour (commencer à) sortir de ce système, il faut redonner à l'État la capacité de remplir ses trois fonctions principales : réguler l'activité économique (et d'abord celle du capitalisme financier), redistribuer les richesses et garantir l'universalité de l'accès aux prestations. Cela passe par l'amélioration des dispositions légales dans tous ces domaines, ce que le SIT a notamment défendu dans sa contribution aux travaux de la Constituante genevoise (voir en annexe : *Le SIT et la Constitution genevoise*).

Donner du sens au travail et à son contenu :

le SIT a toujours défendu l'idée que l'action syndicale ne concernait pas que les conditions de travail et les salaires ; elle se préoccupe aussi du contenu du travail et du sens que les salarié-e-s peuvent y trouver. C'est pourquoi il défend l'existence et la promotion d'emplois utiles socialement et contribuant à la satisfaction des besoins réels de la population et à la préservation de l'environnement, ce qui implique le droit et les moyens pour les travailleuses et travailleurs de se prononcer sur les objectifs et les méthodes du travail qu'ils accomplissent.



C'est possible

Depuis le début de cette crise, pouvoirs publics et milieux économiques se sont entendus pour dénicher des milliards afin de sauver des banques et relancer l'économie, trouver des solutions pour protéger « le marché suisse » et négocier des accords, que ce soit pour préserver l'essentiel du secret bancaire ou sortir l'UBS du mauvais pas où elle s'est mis. Comme par miracle, il n'y a pas de problème pour trouver l'argent, inventer très rapidement de nouvelles règles, mobiliser experts et conseillers fédéraux.

Dès lors et face à la même crise, quand il s'agit de sauver des emplois, de garantir la protection sociale de la population (AVS, AI, LPP), d'assurer les prestations indispensables en cas de chômage, de préserver un revenu décent pour chacun-e, d'offrir des services publics à la hauteur de la situation, d'éviter l'affaiblissement ou le contournement des droits des salarié-e-s, il n'y a pas de raison de ne pas trouver aussi de l'argent et des espaces de négociation, mettre en place des dispositions légales et des politiques publiques, qui permettent d'y arriver. Ce n'est pas une question de moyens, mais de volonté politique. S'il a été

possible de sauver, protéger et aider celles et ceux qui ont produit la crise et c'est aussi possible pour celles et ceux qui en sont victimes.

Résister au jour le jour, gagner des protections supplémentaires, proposer des changements en profondeur, que ce soit dans le monde du travail, dans la protection sociale, dans la loi, dans la société, ce sont des étapes vers plus de justice sociale et plus de solidarité. Il faut les franchir parce que les travailleuses et travailleurs en ont besoin maintenant pour améliorer leurs conditions de travail et de vie. Elles ne suffiront pas à « changer de monde », mais elles y contribuent parce qu'elles vont dans le bon sens, permettent d'engranger des résultats et, surtout, démontent que c'est possible, donc redonnent espoir aux salarié-e-s. Ce n'est pas **LA** solution, mais c'est une condition nécessaire pour aller plus loin, pour donner envie de créer une réelle alternative économique et sociale, pour amplifier le mouvement social qui la portera. Il est temps de passer à autre chose que le capitalisme, mais cet « autre chose » n'existe pas « clés en mains » : il faut le construire.

□ □ □ avec un syndicat en mouvement

Pour avancer dans ce sens, il ne suffit pas que le syndicat fasse une brochure comme celle-ci : il a besoin que ses membres s'engagent sur les lieux de travail, dans les secteurs professionnels et les actions interprofessionnelles, réfléchissent avec lui, fassent passer le message dans leur entourage, se mobilisent dans la société civile. Rassembler, former, agir pour dynamiser le mouvement syndical et lui donner du poids, c'est l'affaire de toutes et tous. Quelques réflexions à ce sujet :

■ **Dénoncer ne suffit pas**

Que faire face à cette injustice sociale criante que manifeste la crise ? Bien sûr, il faut la dénoncer et mettre en évidence le « défaut de fabrication » du système capitaliste qui a pour moteur la production et l'utilisation des inégalités, la loi du plus fort camouflée en « liberté du marché », l'accaparement par quelques un-e-s des richesses produites par toutes et tous.

Mais dénoncer ne suffit pas. Pour les travailleuses et travailleurs concerné-e-s, cela reste du domaine du discours et ne leur fournit ni solutions ni perspective pour faire face à leurs situations bien concrètes : selon les cas, licenciement, précarisation de l'emploi, baisse de revenu, dégradation des conditions de travail, exclusion.

La crédibilité de la réponse syndicale à la crise dépend donc de sa capacité à

organiser des actions permettant de résister réellement aux conséquences de la crise et à prendre des initiatives qui fassent avancer des propositions plus générales pour changer le système en profondeur. Et, dans les deux cas, dans sa capacité à obtenir des résultats.

■ **La peur est mauvaise conseillère**

Si les syndicats ont une responsabilité dans ce mouvement anti-crise, les salarié-e-s aussi. Pour beaucoup en effet, la tentation est forte de « faire le dos rond » en attendant que la crise passe ou qu'elle ne tombe pas sur soi, en misant sur des solutions individuelles pour s'en sortir. Par peur aussi, bien compréhensible de perdre son emploi. Par résignation ou fatalisme.

Même s'il peut paraître naturel, ce réflexe de « protection individuelle » n'est pas le bon. Il ne protège de rien aujourd'hui : les « bons éléments » se retrouvent aussi au chômage, l'individualisme favorise la mise en concurrence de tous contre tous, diviser pour régner est une vieille stratégie patronale. Plus grave, le « chacun pour soi » ne permet pas de préparer l'avenir. Si personne ne bouge, une fois la crise passée, le système qui l'a produite repartira de plus belle : faute de résistance collective, la précarité et la flexibilité ne seront plus une exception mais deviendront la règle, le droit du

travail s'effritera encore plus, le fossé des inégalités s'approfondira.

Agir ensemble à tous les niveaux

Entre les discours de dénonciation et le repli individualiste, reste la voie de l'action collective, la seule garante de résultats aujourd'hui et porteuse d'espoir pour demain. C'est ensemble qu'il faut bouger sur les deux fronts, celui de la résistance et celui de la proposition. Cela concerne tout le monde et c'est possible parce qu'il y a à faire à

tous les niveaux et que chacun-e peut y trouver des raisons et des moyens d'agir : sur son lieu de travail dans son secteur professionnel, au plan cantonal comme au plan fédéral, dans le domaine du droit et des lois comme dans celui des conventions collectives de travail et des services publics. De cas en cas, le SIT proposera la manière la plus efficace d'agir, voire en imaginera de nouvelles, en phase avec les moyens d'agir et de communiquer d'aujourd'hui.

Pour faire face à la crise, il faut à la fois résister aux dégâts qu'elle cause, changer les choses en profondeur pour en sortir durablement et inventer un nouveau modèle. Cela ne se fera que si le mouvement syndical est capable en même temps de construire un rapport de force suffisant et une unité d'action bien visible, d'obtenir des résultats et de proposer des alternatives.

C'est pourquoi le SIT vous invite toutes et tous à vous mobiliser pour agir ensemble

CONTRE

- **la précarité et la flexibilité généralisées de l'emploi**
- **la sous-enchère salariale**
- **la baisse des rentes AVS, AI et LPP**
- **le projet de révision de la loi fédérale sur le chômage**
- **les cadeaux fiscaux aux plus aisé-e-s qui se traduiront par des baisses de prestations**
- **la mise en concurrence et les discriminations entre salarié-e-s**

ET POUR

- **une véritable protection contre les licenciements (à commencer par celle des délégué-e-s syndicaux)**
- **un renforcement des droits collectifs (généralisation et extension des conventions collectives de travail, y compris pour le travail temporaire) et du droit du travail**
- **une garantie de revenus pour toutes et tous (salaire minimum garanti, indexation obligatoire des salaires et des rentes, compensation de la hausse des primes d'assurance-maladie, etc.)**
- **une protection sociale efficace contre la crise (à commencer par les prestations de l'assurance chômage)**
- **un service public garantissant à tous et toutes un accès égal à des prestations suffisantes (éducation, santé, social)**
- **une sécurisation des parcours professionnels par un droit à la formation de base et continue**
- **des activités professionnelles porteuses de sens, utiles socialement et préservant l'environnement**
- **la régularisation des personnes sans statut légal : un travail = un permis**

**et à participer au débat collectif pour construire
le projet syndical d'une alternative crédible**

Le SIT et la Constitution genevoise

Droits syndicaux, égalité et solidarité !

Notre organisation syndicale, forte de plus de 12'000 membres, est implantée dans la plupart des secteurs économiques de notre canton. Plus particulièrement, notre action syndicale défend au quotidien les travailleurs-euses sans distinction de nationalité, de statut, d'âge et de sexe, par le renforcement de la solidarité et de l'égalité et par la lutte contre toutes les formes de précarité. Priorité donc est donnée aux plus défavorisé-e-s, en butte à l'exclusion, à l'arbitraire, à la précarité et aux inégalités sous toutes leurs formes. Par ses activités très diversifiées – défense individuelle, prise en charge des chômeurs-euses, actions collectives dans les secteurs, acteur social – notre syndicat mène au quotidien une « enquête grandeur nature » sur la réalité sociale et économique de notre canton. C'est pour cela que nous souhaitons que les travaux de l'assemblée constituante accordent une place toute particulière aux thèmes et domaines suivants : monde du travail, politique d'immigration, égalité femmes-hommes, rôle de l'État.

Monde du travail

Des droits syndicaux pour défendre la dignité des travailleurs-euses

Les droits syndicaux, en tant qu'exercice de la démocratie sur les lieux de travail, doivent être reconnus constitutionnellement :

- Liberté d'adhésion à l'organisation syndicale de son choix;
- Liberté de faire valoir ses droits sur son lieu de travail;
- Liberté de faire grève, de manifester et de s'exprimer publiquement pour faire valoir ses droits et ses revendications;
- Droit de désigner des représentants-es du personnel et des délégués-es syndicaux au sein de l'entreprise ou de l'institution employeuse;
- Interdiction de licencier ces représentants-es et délégués-es du fait de l'exercice de leurs mandats.

Des conditions de travail respectueuses de la personne, pour l'ensemble des travailleurs-euses

- Généralisation des conventions collectives de travail à l'ensemble du secteur privé et d'un statut du personnel de droit public pour la fonction publique cantonale et communale et l'ensemble des établissements publics autonomes ; extension des dites conventions à l'ensemble des salariés-es, avec force obligatoire ;
- Instauration d'un salaire minimum cantonal (dont le principe doit être inscrit dans la constitution) ;
- Instauration d'une assurance perte de gain obligatoire en cas de maladie ;
- Mise sur pied de mesures de réinsertion véritablement efficaces pour les personnes au chômage et de me-

tures leur assurant un revenu suffisant;

- Mise en place d'un dispositif de formation professionnelle de base et continue accessible à toutes et à tous (congé formation, incitation financière) en tant que moyen de sécurisation des parcours professionnels;
- Mise en place des conditions permettant l'articulation des temps familiaux, scolaires et professionnels doivent être créées.

Politique d'immigration

Une politique d'immigration active et solidaire

Tous les droits fondamentaux contenus dans la future Constitution – droits politiques aussi bien que sociaux – doivent s'appliquer à toutes les personnes résidant dans le canton, quel que soit leur statut ; en outre et en particulier :

- Droit de vote et d'éligibilité cantonal et communal pour les personnes immigrées stabilisées (5 à 8 ans de résidence dans le canton);
- Octroi d'un permis de séjour à toutes les personnes résidant et ayant un emploi dans le canton, y compris celles sans statut légal : « un travail = un permis ». Les autorités genevoises mettent tout en œuvre pour obtenir de Berne une régularisation collective des « sans papiers »;
- Promotion et concrétisation d'une politique d'intégration active, conformément aux propositions contenues dans les expertises en possession des autorités cantonales et réalisées à leur demande.

Egalité entre femmes et hommes

Rendre effective et totale l'égalité entre femmes et hommes

L'intégration du principe de l'égalité entre femmes et hommes doit être assurée dans tous les domaines – législation, formation, famille, assurances sociales, vie politique, travail. En particulier :

- Dans le domaine du travail, que ce soit dans l'économie privée ou dans la fonction publique, le principe « à travail égal – salaire égal » doit être rappelé dans la constitution, de même que l'égalité dans l'accès aux formations, aux professions et aux fonctions;
- La parité est garantie au sein des instances élues du canton et des communes;
- La pratique d'un enseignement dépourvu de stéréotypes et de préjugés sexistes doit être encouragée.

Rôle de l'État

Un État garant des libertés, de l'égalité et de la solidarité

En sus de son rôle régalién, la pérennité, voire le renforcement de l'État dans les domaines suivants doit être assuré :

- Un État actif dans la promotion d'une politique économique propre à maintenir les emplois existants et à encourager la création de nouveaux, en privilégiant ceux qui sont productifs et socialement utiles;
- Un État acteur d'un développement durable prenant en compte la dimension régionale et respectueux de l'environnement;

- Un État social garantissant l'accès des prestations publiques à tous les habitants du canton, prestations financées par une fiscalité réellement proportionnelle aux revenus et à la fortune. Le principe de l'universalité des prestations doit être garanti. Dès lors, les notions « d'aide ou d'assistance sociale » sont remplacées par celles « d'assurance ou d'allocation universelle »;
- Un État régulateur, à même d'intervenir dans le champ économique et dans les relations entre employeurs et travailleurs-euses du secteur privé, lorsque les droits mentionnés avant ne sont pas respectés, en particulier dans le domaine de la réglementation du marché du travail et de l'égalité;
- Par la redistribution d'une partie des richesses collectives hors du marché, l'État a pour tâche fondamentale le « bien commun »; il garantit un état de bien-être à l'ensemble de la population;
- Par ses services publics et par les institutions qu'il subventionne, l'État assure des prestations de qualité dans les domaines de l'éducation, de la santé et du social. Il veille à la mise à disposition d'équipements sanitaires et sociaux en nombre suffisant et correctement dotés en moyens et en personnel pour répondre aux besoins de la population, notamment en matière d'accueil de la petite enfance, de soins à domicile et de lieux de vie pour personnes âgées dépendantes. Il s'attache à ce que les biens et services publics restent aux mains de l'État;
- Dans le domaine sensible (en termes de coût et de prestations) de l'assu-

rance maladie, l'État s'emploie à instaurer une caisse maladie unique au niveau cantonal avec des primes proportionnelles aux revenus;

- L'État instaure également une assurance maternité et adoption au niveau cantonal ainsi que la mise en place d'un congé parental et paternité indemnisé;
- Genève se dote des moyens démocratiques nécessaires pour l'établissement, en lien avec les cantons et départements limitrophes, d'une région franco-valdo-genevoise, dans le respect des principes du développement durable et de l'égalité des droits entre tous les habitant-e-s quel que soit leur lieu de résidence.

Des options à présenter, développer et débattre

Telles sont les options et les principes de base, volontairement formulés de façon lapidaire, que le SIT souhaite voir figurer dans la future Constitution de notre canton. Dès lors, nous souhaitons pouvoir être consultés au cours des diverses étapes du processus d'élaboration de la nouvelle Constitution genevoise par l'assemblée constituante. Dans un premier temps, nous demandons à être auditionnés afin de nous permettre de développer plus en détail les principes énoncés dans ce document et de présenter les arguments qui les soutiennent, notamment au moyen de documents déjà produits par le SIT sur certains points.