

AOÛT 2017

BULLETIN N° 115

POUR UNE AUTRE RÉPARTITION DES RICHESSES



syndicat

interprofessionnel
de travailleuses et
travailleurs

POUR UNE AUTRE RÉPARTITION DES RICHESSES

SOMMAIRE

Introduction : combattre les inégalités, un impératif	P.3
1. L'accroissement des inégalités	P.4
– Une tendance mondiale	P.4
– En Suisse et à Genève	P.5
– Inégalités entre femmes et hommes	P.9
2. Les mécanismes de répartition et de redistribution attaqués	P.11
– Les salaires sous pression patronale	P.11
– Impôts : les riches et les entreprises contribuent de moins en moins	P.13
– Redistribution malmenée par les politiques d'austérité	P.16
– La précarisation de l'emploi	P.18
3. Quelles réponses syndicales?	P.23
– Augmenter les salaires, lutter contre la sous-enchère	P.23
– Améliorer la redistribution via l'impôt	P.24
– En finir avec les inégalités entre femmes et hommes	P.25
– Améliorer la sécurité de l'emploi et créer de l'emploi	P.26
Synthèse des propositions	P.30
Pour en savoir plus	P.30
Résolutions	P.32
Lexique	P.36



COMBATTRE LES INÉGALITÉS, UN IMPÉRATIF

La lutte contre les inégalités est l'un des axes qui guide la réflexion et l'action du SIT, comme l'affirme l'article 11 de sa déclaration de principes: «Le progrès social consiste à éliminer les inégalités entre les diverses catégories de salarié-e-s, entre les classes sociales, entre les peuples.»

Dans cette perspective, au fil des années, de ses congrès et de sa pratique syndicale, le SIT a notamment dénoncé et combattu les bas salaires, les inégalités de traitement entre femmes et hommes, les discriminations à l'égard des travailleuses et travailleurs immigré-e-s et sans papiers, la précarisation du travail, les conditions économiques, sociales et politiques faisant obstacle au libre accès de toutes et tous à l'emploi, à la santé, au logement, à la formation. Il a publié de nombreuses analyses et propositions sur ces thèmes, et obtenu, avec ses militant-e-s et ses membres, des avancées dans ces différents domaines.

Mais aujourd'hui, les dérives du «capitalisme actionnarial», la volonté libérale de faire porter le poids de la crise aux salarié-e-s, les pratiques patronales visant à profiter de la situation pour mettre en concurrence les salarié-e-s et les pays entre eux, les manœuvres de la droite pour diminuer le rôle de l'Etat social et la fiscalité des entreprises, les politiques d'austérité qui s'ensuivent, tout cela conduit à un «rebond» des inégalités qui nécessite une contre-offensive syndicale d'envergure pour s'opposer à ce «retour de bâton».

Lors de son Congrès de 2013, le SIT s'était penché sur le «partenariat social» en Suisse et à Genève, pour en dresser un portrait bien éloigné de l'image d'Epinal véhiculée par les patrons et les forces politiques de droite qui protègent leurs intérêts. Les constats posés étaient sans appel: insuffisance des protections conventionnelles, explosion de la sous-enchère salariale, faiblesse des dispositifs de contrôle et de sanction des abus patronaux, stagnation, voire baisse des salaires dans les secteurs et pour les catégories de salarié-e-s les moins rémunérées. Avec de l'autre côté, celui des patrons, une augmentation spectaculaire des bénéfices et du capital.

Le Congrès SIT 2016 veut aller plus loin: faire le point, trois ans plus tard, sur l'évolution des inégalités, s'interroger sur les mécanismes de redistribution, les salaires et la fiscalité, et débattre des moyens de combattre les inégalités en obtenant **une meilleure répartition des richesses et des pouvoirs**.

La conjugaison de certaines parties a été modifiée par rapport au texte original, pour tenir compte de l'évolution de l'actualité entre le Congrès et la publication de la brochure (par ex. la votation sur la RIE3 a eu lieu, et le référendum contre PV2020 a été déposé).

1. L'ACCROISSEMENT DES INÉGALITÉS

Longtemps, la dénonciation des inégalités a été perçue comme une « spécialité syndicale » qui exagérerait le phénomène et ne méritait pas qu'on y attache tant d'importance. Le dogme libéral relativisait la question en lui opposant les bienfaits de la « liberté du marché », dont la « main invisible » permettrait à chacun-e de « prendre ses responsabilités » pour s'en sortir, et au système capitaliste de diminuer « naturellement » les inégalités. « Laissez faire » et tout ira de mieux en mieux.

Depuis peu, toute une série de recherches, d'analyses et de propositions sont venues contredire point par point ce dogme libéral : les inégalités ne sont pas un « à côté » du capitalisme, mais son moteur (elles alimentent son jeu universel de mise en concurrence) ; la croissance économique ne les fait pas diminuer, elle les accentue ; les inégalités ne disparaîtront pas d'elles-mêmes, il faut les combattre par des lois et des mesures sociales car elles génèrent un déficit démocratique qui lui-même génère des inégalités. Bref, le syndicalisme avait raison : le combat contre les inégalités est une œuvre de « salubrité publique » dont toute la société a un urgent besoin.

UNE TENDANCE MONDIALE

Plusieurs ouvrages ont contribué récemment à « ouvrir les yeux » de la société sur cette réalité, bien au-delà du monde syndical, donnant ainsi des chiffres et des arguments utiles à l'action de ce dernier. Ce sont en particulier les livres de Thomas Piketty (*Le capital au XXI^e siècle*, 2013), Anthony B. Atkinson (*Inégalités*, 2016), Philippe Askenazy (*Tous rentiers ! Pour une autre répartition des richesses*, 2016), et un Rapport OXFAM (*A égalité ! Il est temps de mettre fin aux inégalités extrêmes*, 2015).

Les centaines de pages que comptent ces publications sont difficilement résumables, mais on peut en retenir l'essentiel en ces termes :

- ♦ Que ce soit au niveau mondial ou national, les inégalités ne cessent d'augmenter pour atteindre des sommets qu'on peut qualifier d'indécents. C'est le fameux 1 contre 99 : en 2014, les 1 % les plus riches du monde détenaient pratiquement autant de richesses (48 %) que les 99 % restants (52 %). Inégalité monstrueuse due notamment au fait que, depuis 10 ans, tandis que ce 1 % de la population s'enrichit, la moitié de l'humanité la plus pauvre a vu sa « richesse » diminuer de 41 %.
- ♦ Plus spectaculaire encore, en 2015, les richesses des **62 personnes les plus riches** du monde sont équivalentes à celles des 3,5 milliards des personnes les plus pauvres (50 % de la population mondiale). A noter que la concentration de ces « super riches » ne fait qu'augmenter (**ils étaient 388 en 2010**) ainsi que leur fortune (+44 % entre 2010 et 2015, soit une hausse de 542 milliards de dollars).
- ♦ Ce qui est mis en évidence désormais, c'est que le volume et la croissance de ces inégalités tient désormais bien davantage à la fortune des plus riches qu'aux revenus du travail. Autrement dit, les gains des revenus du capital (dividendes, gains boursiers) sont plus élevés que ceux rémunérant le travail. C'est un glissement important à comprendre : on est passé d'un capitalisme « productif » à un **capitalisme « actionnarial »** : lorsqu'on en a les moyens, on a plus intérêt à acheter des actions et à « boursicoter » pour « faire de l'argent avec de l'argent » qu'à l'investir en outils de production de biens et de services. Le rendement de l'argent est privilégié plutôt que le fonctionnement des entreprises, et, cyniquement, tant mieux si on licencie ou si on

délocalise puisque cela fait monter la valeur des actions.

- ◆ C'est ainsi que l'on en arrive à cette nouvelle loi fondamentale du capitalisme que Piketty a rendu célèbre dans le monde entier par la formule $r > g$: ce qui intéresse le capitalisme, c'est que le taux de rendement (r) de ses placements (intérêts, dividendes, loyers, etc.) soit supérieur à la croissance économique (g), dont une partie est redistribuée en salaires. Tant que ça marche, le capitalisme est gagnant. Cela peut paraître abstrait, mais c'est syndicalement important à comprendre: cela veut dire que les inégalités ne sont pas un effet secondaire et passager du capitalisme, mais qu'elles sont **au cœur même du système**. Ce d'autant plus que plus on est riche plus on peut placer son argent à des taux élevés, alors que les petit-e-s épargnant-e-s doivent se contenter de taux de plus en plus bas quand ils ne deviennent pas négatifs.
- ◆ Pour contrer cette dérive inégalitaire, la **gamme des remèdes** est vaste et variable selon les auteurs: fiscalité progressive et internationale sur la fortune (Piketty), «réformisme radical» (Atkinson) ajoutant à cela des mesures politiques et sociales favorisant la diminution des inégalités (salaire minimum, protection sociale, droits syndicaux, formation, etc.), d'autres encore prônant une véritable remise en cause structurelle du système capitaliste (Lordon). Nous y reviendrons plus en détail au chapitre 3.

Cette dénonciation des inégalités était jusqu'ici portée par des économistes «hétérodoxes» et par les syndicats, que la doctrine libérale contestait en affirmant que l'économie de marché et la croissance allaient corriger tout ça et profiter à tout le monde. Fait nouveau, dans son rapport 2015, l'OCDE, institution économique promouvant constamment le libéralisme, se met à reconnaître ces inégalités, à dire qu'elles nuisent à la croissance et à proposer d'y remédier, elle aussi, par des «politiques fiscales et de redistribution». La coupe serait-elle devenue trop pleine? A-t-on atteint un niveau inacceptable d'inégalités même d'un point de vue capitaliste? La réponse est assurément oui.

EN SUISSE ET À GENÈVE

La **croissance des inégalités** constatée au niveau international se manifeste aussi en Suisse. Jusqu'à présent cependant, peu d'études permettaient d'en mesurer l'ampleur dans la durée et dans le détail, mais c'est en train de changer. Un dossier de l'Union syndicale suisse (USS) est récemment paru sur la question puis réactualisé en juillet 2016. Une recherche du Fonds national de la recherche scientifique (FNRS) est en cours de réalisation et certains de ses résultats commencent à paraître. Des chiffres peuvent aussi être extraits des statistiques publiées par le canton de Genève (OCSTAT) et la Confédération (OFS, Enquête sur les salaires, Administration fiscale fédérale, statistiques AVS).

On peut en tirer les constats suivants au niveau Suisse (données USS):

- ◆ La croissance des inégalités salariales s'explique en partie par les bonus octroyés aux plus hauts salaires, bonus qui sont passés de 1,5% à 6% des revenus élevés durant la même période.
- ◆ A noter ainsi que le nombre des personnes ayant un **revenu de plus de 500 000 francs** a atteint 12 064 en 2010 puis 13 099 en 2014 (+9%), et ceux de plus d'un million 2 579 en 2012, puis 2 880 en 2014 (+12%).
- ◆ Entre 1996 et 2014, il y a bien eu des augmentations de salaires, mais elles ont été très inégales et instructives:



	1996-2012	1996-2014
pour le 1% des salaires les plus élevés	+ 38 %	+ 43 %
pour les 10 % de hauts salaires	+ 25 %	+ 21 %
pour ceux au milieu de l'échelle	+ 12 %	+ 14 %
pour les 10 % des salaires les plus bas	+ 8 %	+ 16 %

TROIS CHOSES À RETENIR DE CE TABLEAU:

1. c'est l'exact contraire d'une logique syndicale (plus pour ceux qui ont beaucoup, presque rien pour ceux qui ont peu);
2. les inégalités ne cessent de croître (il n'y a pas d'effet modérateur de la crise);
3. mais la campagne syndicale pour le salaire minimum a néanmoins permis à la catégorie la plus basse de connaître une amélioration (la lutte paie).

- ◆ Plus généralement, une étude internationale établit qu'en Suisse **les grands patrons ont une rémunération moyenne 148 fois plus élevée** que celle de l'ensemble des salarié-e-s (c'est l'écart le plus grand des pays développés après celui des USA). Deux récentes études syndicales (USS et Travail.Suisse) mettent en évidence des écarts encore plus spectaculaires dans les grandes entreprises suisses, dont les plus élevés se trouvent au Crédit Suisse (1:363), à l'UBS (1:275), chez Roche (1:273), dans l'ensemble de l'industrie chimique et pharmaceutique et dans l'industrie alimentaire (1:193).
- ◆ A l'opposé, les salarié-e-s de l'hôtellerie- restauration ainsi que du commerce de détail ont connu les plus faibles augmentations, comme celles et ceux titulaires d'un CFC (+4% seulement).
- ◆ Les **femmes** sont aussi nettement défavorisées puisqu'elles ont, à compétences égales, un salaire inférieur de **18,9 %** à celui des hommes (situation qui ne s'est guère améliorée depuis 1998, où la différence était de 21 %). Cette discrimination salariale dont sont victimes les femmes se répercute de plus sur leur 2^e pilier et leur AVS.
- ◆ Cette injustice se renforce quand on ne regarde plus seulement les salaires nets, mais les **salaires disponibles**, c'est-à-dire après déduction des impôts, taxes, primes d'assurances et loyer: ces prélèvements touchent plus lourdement les bas et moyens salaires que les hauts revenus. Pire, les plus riches ont bénéficié de réductions fiscales et pas les classes pauvres et moyennes. Au final donc, la combinaison de primes maladies plus lourdes proportionnellement pour les bas et moyens salaires et d'impôts allégés pour les plus hauts conduit à ce que, pour une famille de 4 personnes, les charges ont augmenté de 110 et 90 francs par mois pour les 10 % les moins bien payés et la tranche du milieu, tandis qu'elles ont baissé de 70 et 480 francs par mois respectivement pour les 10 % et les 1 % les plus élevés (chiffres pour toute la Suisse pour la période 2000-2014). Et tout cela sans compter les loyers qui pèsent aussi proportionnellement plus sur les premiers que sur les seconds. Cherchez l'erreur.
- ◆ Il est important de noter aussi que **quand le nombre de syndiqué-e-s augmente** dans l'entreprise ou dans la branche, les salaires augmentent et cela dans une proportion favorable aux plus bas salaires: avec 1% de syndiqué-e-s en plus, les 10% des salaires inférieurs augmentent de 0,36%, les 30% inférieurs de 0,14%, tandis que les 10% supérieurs restent bloqués (- 0,03%).

Au niveau suisse toujours, la recherche en cours du FNRS fait apparaître des données qui confirment cette croissance des inégalités:

Entre 1994 et 2012, les augmentations des salaires bruts moyens ont été, selon l'enquête sur les salaires, encore plus inégales que celles relevées par l'USS:

+140,6%
pour les 1%
des salaires
les plus élevés

+41,3%
pour les 10%
les plus élevés

+18,1%
pour les salaires
médians

+14%
pour les salaires
les plus bas

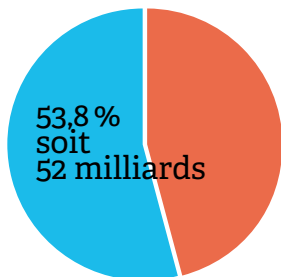
L'étude fait toutefois une **distinction entre les revenus individuels et les revenus des ménages**: dans le premier cas les inégalités sont plus fortes (compte tenu notamment des salaires à temps partiel) et moindres dans le second (il y a plus de femmes en emploi au fil des années, ce qui contribue à augmenter le revenu des ménages). Ainsi, entre 1998 et 2012, les revenus des ménages les plus aisés (« top 10 ») ont crû de 20% et ceux des ménages « médians » de 4,4%. Mais globalement, **les deux types d'inégalités (revenu individuel et revenu du ménage) sont en Suisse au-dessus de la moyenne des pays de l'OCDE.**

Un enseignement particulièrement intéressant de cette étude établit que, contrairement à ce que veut faire croire le dogme libéral, la croissance ne diminue pas les inégalités, elle les augmente (parce que les plus riches voient croître les revenus qu'ils tirent des capitaux qu'ils ont placés et des bonus qui « boostent » leurs salaires).

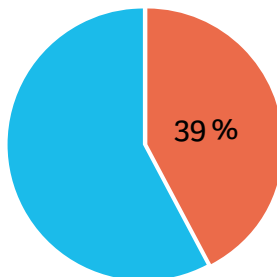
Suite aux constats de Piketty, Atkinson et Askenazy, il est important de s'intéresser aussi aux **inégalités de fortune à Genève**, qui sont assez spectaculaires. Selon les statistiques de l'Administration fédérale des contributions concernant les personnes physiques pour la période fiscale 2012, il y a dans le canton 265160 contribuables (100%), dont la fortune déclarée totale atteint 97,5 milliards, mais avec des écarts monstrueux:

- ♦ 102273 (38,83%) contribuables ont 0 franc de fortune;
- ♦ tandis qu'à l'autre extrémité, **2583 personnes (1%) déclarent plus de 5 millions de fortune et cumulent ainsi 53,8% de la fortune totale**, soit plus de 52 milliards;
- ♦ si l'on élargit ce « peloton de tête » aux 13 985 contribuables qui déclarent plus de 1 million de fortune, on voit qu'à peine plus que 5% des contribuables possèdent plus des ¾ de la fortune totale, soit près de 76 milliards.

Part de la fortune totale déclarée
à Genève détenue par le 1% des plus
riches contribuables:



Part de la population genevoise
détenant 0 francs de fortune:



Cinq ans auparavant, toujours selon la même source, 37,2 % des contribuables avaient 0 francs de fortune, tandis que le 0,83 % des plus riches (+ de 5 millions de fortune) possédaient 49,65 % de la fortune totale (39,6 milliards en 2007).

La tendance est claire, la fortune totale croît (malgré la crise financière de 2008), mais se concentre toujours plus entre les mains d'une infime minorité.

INÉGALITÉS ENTRE FEMMES ET HOMMES

Pour être complète, cette mesure des inégalités devrait, au-delà des inégalités « verticales » (écart des revenus et des fortunes) intégrer aussi les **inégalités « horizontales »**, touchant l'emploi, le genre, la formation, la santé, le logement, etc. Au moment où les chambres fédérales portent une attaque extrêmement violente contre les retraites et particulièrement celles des travailleuses, nous nous limiterons ici à aborder les inégalités de genre, à savoir les discriminations dont les travailleuses sont toujours et encore victimes en Suisse.

En 2016, les femmes ont travaillé gratuitement jusqu'au 24 février! Cette date marque symboliquement la différence salariale entre femmes et hommes. Les dernières statistiques fédérales confirment que, dans le secteur privé, les femmes gagnent en moyenne 21,3 % de moins que leurs collègues masculins, l'écart étant de 16,5 % dans le secteur public. Tous secteurs confondus l'écart se situe à **18,9 %**. 40 % de ces différences ne trouvent aucune justification et sont purement discriminatoires. Pas de quoi se réjouir, alors que le principe du salaire égal pour un travail de valeur égale est inscrit dans la Constitution depuis près de 35 ans et que nous avons fêté en 2016 les 20 ans de la loi sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg).

L'écart de revenus se creuse encore en raison des interruptions de carrière et des **temps partiels** auxquels sont contraintes les travailleuses en raison de l'inégalité de répartition des tâches d'éducation, de soins aux proches et domestiques. En 2015, ce sont ainsi 6 femmes sur 10 qui travaillent à temps partiel en Suisse, contre seulement 1,6 homme sur 10.

Le **cumul des discriminations** salariales, des interruptions de carrière pour élever les enfants et des activités à temps partiel a des effets dévastateurs sur les retraites des travailleuses. Si les différences de rentes AVS entre hommes et femmes sont réduites en raison de la prise en compte des années passées à l'éducation des enfants, il n'en est pas du tout de même pour le 2^e pilier. En 2013, la moitié des femmes touchent une rente annuelle LPP inférieure à 18000 francs, alors que pour les hommes cette valeur médiane s'élève à 32400 francs, soit près du double.

A ces salaires et ces rentes plus basses s'ajoutent des millions d'heures de **travail gratuit** consacrées à s'occuper des enfants, des parents, et aux tâches domestiques. Selon la statistique, une mère de jeunes enfants consacre 55,5 heures par semaine à ces tâches, tandis que les hommes n'y consacrent que la moitié.

Alors que l'égalité entre hommes et femmes est donc encore loin d'être acquise, **ni le gouvernement ni le parlement fédéral ne prennent de mesures pour corriger cet état de fait**, bien au contraire:

- ♦ Face à la persistance des inégalités salariales et à l'échec de la politique volontariste du « dialogue sur l'Égalité », la conseillère fédérale Simonetta Sommaruga a soumis à consultation un projet obligeant les entreprises de plus de 50 salarié-e-s à analyser les salaires sous l'angle de l'Égalité. Mais **les PME et la moitié des personnes actives en Suisse échapperont à cette obligation**, et le projet ne prévoit ni obligation de rectification ni sanctions pour les entreprises. Bien que totalement insuffisant du

point de vue syndical, ce projet est déjà attaqué par la droite patronale, qui le qualifie outrageusement de « police des salaires » ;

- ◆ Alors qu'un congé maternité n'a vu le jour qu'en 2005 au niveau fédéral, la Suisse ne connaît toujours **pas de véritable congé parental**, à partager obligatoirement entre la mère et le père, et reste à la traîne des pays européens dans ce domaine. La Commission fédérale pour les questions féminines et la Commission fédérale de coordination pour les questions familiales recommandent pourtant l'adoption d'un tel congé en Suisse. Mais la droite patronale s'y oppose farouchement, et vient même d'enterrer un projet de congé paternité infiniment moins généreux et surtout moins efficace en termes de corrections des inégalités de genre.
- ◆ Sur le front des retraites, alors que les travailleuses sont déjà préétablies dans leurs rentes en raison des inégalités salariales, des interruptions de carrière et des temps partiels, le Parlement fédéral s'apprête à **relever l'âge de la retraite des femmes à 65 ans** (et de tous et toutes à 67 ans en cas de « découvert » de l'AVS), à diminuer les rentes LPP tout en augmentant les cotisations.
- ◆ La correction des inégalités entre travailleuses et travailleurs passe également par l'amélioration de l'accès des femmes au marché de l'emploi. Des services publics répondant aux besoins des familles notamment dans les domaines de l'accueil de la petite enfance, de l'accueil continu durant l'âge scolaire, et de la prise en charge, à domicile ou en institution, des malades, des personnes âgées et/ou handicapées en sont une condition essentielle. Or, **avec la 3^e réforme de l'imposition du bénéfice des entreprises (RIE III), les moyens financiers à disposition pour financer ces prestations publiques**, déjà très largement insuffisants aujourd'hui, **vont être amputés** de plusieurs milliards au niveau fédéral et de plusieurs centaines de millions à Genève. Impossible de créer de nouvelles crèches ou de répondre aux besoins en matière d'aide et de soins à domicile dans ces conditions.

2. LES MÉCANISMES DE RÉPARTITION ET DE REDISTRIBUTION ATTAQUÉS

L'existence et la croissance des inégalités sont dues à des causes que le syndicalisme a depuis longtemps repérées et dénoncées, mais que ces recherches économiques et sociales récentes viennent confirmer. Sur le fond, elles sont, on l'a dit au point 1, constitutives du système capitaliste qui crée des inégalités et en joue à son profit. Si elles augmentent dans la période actuelle c'est à cause de la « Reconquista idéologique et politique des possédants » (formule de Frédéric Lordon) connue sous le nom de **néolibéralisme**, qui introduit dans la réalité économique, politique, juridique et sociale les conditions qui produisent ces inégalités :

- ♦ la **déréglementation** (moins de lois, moins de conventions collectives, moins de négociations) rend possible l'individualisation des salaires et l'explosion des bonus, la sous-enchère salariale, les discriminations, la mise en concurrence des salarié-e-s entre eux;
- ♦ la **défisicalisation** favorable aux plus aisé-e-s et aux grandes entreprises, le manque de progressivité des impôts autant dans le domaine de la fortune que dans celui des revenus; il n'y a à la fois pas de correction des inégalités et pas de redistribution des richesses via la mise à disposition par l'Etat des moyens de fournir à l'ensemble des citoyens un « socle social » de prestations publiques de qualité;
- ♦ le « **moins d'Etat** », sous toutes ses formes (explicites ou sournoises), qui permet à la fois la déréglementation du marché du travail (plus de privatisations, moins de contrôles, pas de salaire minimum, pas de plafonnement de la hiérarchie des salaires) et de réduire la redistribution des richesses via la protection sociale et les aides publiques en matière de logement, d'accès à la santé, à la formation et à l'emploi.

Plus généralement, le « contexte favorable aux inégalités » est créé parce que l'accaparement des richesses s'accompagne d'un **accaparement idéologique** et politique des possédants, notamment au moyen des énormes moyens qu'ils investissent dans **le lobbying** auprès du pouvoir politique et des médias. Cette pratique du lobbying est très développée en Suisse où, par exemple, on compte 350 lobbyistes ayant un badge donnant accès au Parlement fédéral pour 246 parlementaires, sans compter les sommes investies pour ce « travail » à Berne et à Bruxelles par les banques, les firmes pharmaceutiques, le nucléaire, Economie Suisse et consorts.

LES SALAIRES SOUS PRESSION PATRONALE

Durant la campagne pour l'initiative syndicale pour introduire un salaire minimum légal de 4000 francs en Suisse, les patrons n'ont eu de cesse de dire que la Suisse n'avait pas besoin de cet outil en raison du « modèle suisse de partenariat social » : c'est « en bonne intelligence » que les patrons garantiraient des salaires décents dans la négociation des conventions collectives de travail. La pression exercée sur le patronat par la campagne syndicale sur le salaire minimum légal a bien permis d'obtenir ce minimum de 4000 francs dans quelques conventions collectives dont les salaires étaient encore en dessous. Mais de manière générale, les promesses patronales n'ont pas été tenues, comme en témoigne la faiblesse des augmentations salariales obtenues ces dernières années. Ainsi par exemple :

- Dans le secteur de **l'hôtellerie-restauration**, les patrons n'ont accordé qu'une augmentation de 10 francs mensuels à l'occasion du renouvellement de la CCT nationale en 2016. Le salaire minimum dans le secteur, pour un-e travailleuse-euse sans qualification, continuera donc à stagner en dessous de 3 500 francs mensuels (3417) jusqu'en 2020;
- Dans le secteur de **la construction**, les salaires stagnent depuis plusieurs années, les patrons refusant de les augmenter malgré des carnets de commande pleins;
- Dans le secteur très hautement lucratif des **cliniques privées**, les patrons genevois ont procédé en 2016 et pour la deuxième année consécutive à une indexation négative des minima prévus par la grille salariale.

A Genève, même si les salaires sont en moyenne plus élevés que dans beaucoup de cantons, les inégalités sont aussi criantes qu'ailleurs.

Quelques exemples à la lecture des statistiques de l'OCSTAT (Informations statistiques janvier 2015, chiffres 2012):

- Pour l'ensemble des salarié-e-s, le salaire mensuel brut médian standardisé (40 heures par semaine) des 10 % les mieux payés est près de 4 fois plus élevé que celui les 10 % les moins bien rémunérés: 15 215 francs pour les premiers contre 4 153 francs pour les seconds, soit un **écart de 3,66 pour 1**;
- Dans le privé, où le salaire médian est de 7 042 francs par mois, le seuil des bas salaires ou « seuil de pauvreté » (2/3 de 7 042) est fixé à 4 695 francs par mois et concerne **17,9 %** des travailleuses et travailleurs du canton;
- **Les secteurs les plus touchés par ces bas salaires** sont (salaires mensuels médians)
 - les services personnels (coiffure, beauté, blanchisserie) 3 911.-
 - l'hôtellerie restauration 4 287.-
 - le textile 4 613.-
 - l'industrie alimentaire 4 604.-
 - le commerce de détail 4 881.-
- Les catégories les plus discriminées sont sans surprise **les femmes**, dans tous les secteurs (salaires mensuels bruts médians):

	Femmes	Hommes
Ensemble de l'économie	7 238.-	7 770.-
Secteur privé	6 661.-	7 378.-
Secteur public	8 460.-	8 895.-

ATTENTION!

L'emploi de la notion de « **salaire médian** » (standardisé sur 40h hebdomadaires) dans les statistiques énoncées ci-après permet les comparaisons mais cache aussi l'ampleur des inégalités. A titre d'exemple, le salaire médian de l'hôtellerie-restauration à Genève est de 4287 francs. Il signifie que la moitié des salarié-e-s de ce secteur touchent moins de ce montant. Parmi elles, nombreux-ses sont celles-ceux qui ne touchent que le salaire minimum conventionnel de la branche, soit 3 244 francs (standardisé à 40h par semaine), voire encore moins en raison de la sous-enchère pratiquée par de nombreux patrons. L'étude menée par le SIT en 2013 sur la base des chiffres de l'OCSTAT et de l'OFS démontrait qu'à Genève, au moins **17 000 salarié-e-s gagnent moins de 3 500 francs par mois**.

Il est à relever que la différence entre le secteur privé et le secteur public résulte de salaires plus élevés dans ce dernier pour les métiers moins qualifiés, mais surtout d'une beaucoup plus forte proportion dans le secteur public de main d'œuvre qualifiée de niveau universitaire (enseignant-e-s, métiers des soins et du social, etc.).

- ◆ Dans le secteur privé, **les étrangers-ères** sont aussi fortement discriminé-e-s (salaires mensuels bruts médians):

Suisses:	7708.-
Etrangers-ères:	6663.-

L'absence de volonté patronale de répartir les richesses produites ne s'exprime pas uniquement dans son intransigeance toujours plus grande dans les négociations salariales. Elle s'exprime également dans **toutes sortes d'abus** pour contourner leurs obligations légales ou conventionnelles: recours massif au travail temporaire, non-déclaration de la totalité des heures de travail ou augmentation du temps de travail sans compensation, sous-traitance abusive, faillites frauduleuses, etc.

En raison de l'**insuffisance des mesures d'accompagnement** à la libre circulation (seul 25% des salarié-e-s sont protégé-e-s par des salaires minimaux obligatoires, et seulement 6% des entreprises sont contrôlées annuellement en Suisse), les cas de **sous-enchère salariale** sont nombreux. A Genève, où le nombre de CCT et CTT est plus important et où les contrôles sont plus nombreux, 15% des 1 391 entreprises contrôlées par l'OCIRT en 2014 pratiquaient de la sous-enchère. Ce taux se montait même à 48% dans le secteur de l'esthétique, dont le salaire minimum obligatoire est pourtant déjà très bas, soit 3 517 francs par mois. Et ce n'est que l'arbre qui cache la forêt, car les contrôles sont encore insuffisants dans nombre de secteurs, et les employeurs indéclicats s'y livrent au dumping salarial en toute impunité.

IMPÔTS: LES RICHES ET LES ENTREPRISES CONTRIBUENT DE MOINS EN MOINS

Les baisses d'impôts ont été constantes à Genève les 15 dernières années avec 13 modifications entre 1998 et 2011, pour des pertes totales au minimum de 1 milliard par an pour les caisses publiques. Une nouvelle baisse massive est annoncée avec la troisième réforme de l'imposition des bénéfices des entreprises (RIE III), évaluée à 500 à 600 millions pour le canton et les communes (plus de 60 millions pour la seule Ville de Genève). Cette réforme aura des **conséquences considérables sur la capacité de l'Etat à répondre aux besoins de la population** en termes de prestations, mais aussi sur l'emploi et les conditions de travail dans les secteurs publics et parapublics. Un bref survol permet de mesurer l'ampleur du phénomène:

Pour les entreprises:

- ◆ RIE I de 1998: suppression de l'impôt fédéral direct (IFD) sur le capital et introduction des statuts spéciaux.
- ◆ 2005: Genève supprime l'impôt cantonal (ICC) sur les entreprises nouvelles ou s'installant à Genève pour les trois premières années d'activité.
- ◆ RIE II de 2008: exonère les dividendes des actionnaires entre 40% et 50%; exonère à 100% les remboursements de capital. Des milliards de perte au lieu des 83 millions prévus par le Conseil fédéral.
- ◆ RIE III de 2016: nouvelles niches fiscales hors de toute proportion: déduction de 90% des produits des brevets, de 150% des frais de R&D et d'intérêts fictifs sur le capital



propre; baisse massive des taux cantonaux (jusque vers 12%). Plusieurs milliards de pertes pour la Confédération, les Cantons et les Communes.

- ◆ Bientôt la RIE IV: suppression du droit de timbre et taxe au tonnage: plus de 2 milliards de pertes pour la Confédération.

Pour les personnes physiques:

- ◆ 1999: adoption de l'initiative libérale de baisse d'impôt de 12%, contre l'avis du Conseil d'Etat et du Grand Conseil (env. 500 millions de pertes annuelle aujourd'hui).
- ◆ 2000: suppression du droit des pauvres sur les spectacles.
- ◆ 2000: suppression partielle de la taxe sur les transactions immobilières et les hypothèques.
- ◆ 2004: suppression de l'impôt genevois sur les successions et donations pour les héritiers en ligne directe.
- ◆ 2007: déductibilité des donations augmentée.
- ◆ 2009: baisse de l'imposition dite en faveur des familles et introduction du bouclier fiscal (env. 500 millions de pertes).
- ◆ Sans parler de la baisse des taxes sur les véhicules de transports et l'introduction de la déduction de l'impôt foncier.

En rétablissant ces montants dans le résultat financier des comptes de l'Etat, la dette du Canton de Genève aurait été remboursée intégralement à fin 2015, au lieu de s'élever à 12,7 milliards.

La plus grosse part des baisses concerne les détenteurs du capital: imposition des successions et donations, des transactions immobilières, des dividendes des actionnaires, des versements en capital, création du bouclier fiscal pour les plus riches, suppression quasi-totale de l'imposition du capital, pas d'imposition des gains en capitaux. Avec une aussi faible fiscalisation, le capital s'accumule toujours plus, et rapporte plus que le travail.

Cependant, les entreprises ne peuvent générer des bénéfices qu'en consommant des biens créés par les collectivités publiques: réseau routier et ferroviaire, main d'œuvre qualifiée dans les écoles et les universités, sécurité publique, maintien du droit (tribunaux), administration (des permis aux douanes), surveillance de la concurrence déloyale, contrôle du marché du travail, services de santé pour leur personnel. On appelle cela les « conditions cadre ». A l'inverse, elles génèrent aussi des coûts largement externalisés: pollution, nuisances, exploitation de ressources, atteintes à la santé du personnel.

Si elles ne les financent plus assez, ce qui sera le cas après la RIE III, ce sont les salarié-e-s qui en financeront la plus grosse part. En réalité, en plus des gains que leur travail rapporte, les salarié-e-s subventionnent les entreprises par leurs impôts, pour le profit des actionnaires exonérés. A l'inverse, comme les baisses de rentrées génèrent des déficits, la majorité coupe dans les prestations et les conditions de travail de la fonction publique et du secteur subventionné.

Cette tendance a été identifiée au niveau mondial par Piketty et d'autres économistes. Même l'OCDE tire la sonnette d'alarme: «les sociétés parviennent encore à trouver des moyens de payer moins d'impôts et c'est en fin de compte aux particuliers de régler la facture. Ce sont en effet les citoyens qui ont fait les frais de la grande majorité des hausses d'impôt observées depuis la crise sous la forme d'augmentations des cotisations sociales, de la taxe sur la valeur ajoutée et des impôts sur le revenu. Cette situation montre bien

qu'il est urgent d'agir pour faire en sorte que les entreprises supportent leur juste part du fardeau. » (OCDE, décembre 2015).

Le prétexte de la RIE III est la suppression des statuts fiscaux spéciaux pour les entreprises étrangères, considérés comme une concurrence déloyale par la communauté internationale. Plutôt que de simplement supprimer ces statuts, la majorité patronale du parlement a créé des niches fiscales pour toutes les entreprises, qui, multipliées par les baisses d'impôt des cantons, aboutiront à ce que les entreprises ne paient presque plus d'impôt. Exemple: les déductions pourront aller jusqu'à 80 % du bénéfice, puis un taux réduit s'appliquera sur le reste. Pour une entreprise déclarant 1 million, seuls 20 % seront imposés (800 000 ne seront plus imposés). A un taux de 13 %, cela représente 26 000 francs. 26 000 francs sur 1 million, cela représente dans les faits un taux de 2,6 %.

A Genève, si un taux de 13,5 % est retenu, l'ICC sera de 5 %, au lieu de 15 % actuellement, donc une perte de près de 70 % ! Et on parle du taux théorique. Car déjà aujourd'hui, avec un taux théorique de 24,2 %, les 30 milliards de bénéfices des entreprises genevoises ne génèrent que 1,4 milliard d'impôt, soit une proportion dans les faits de 4,6 % seulement.

Pour comparer avec l'impôt sur le revenu (et non le bénéfice) des personnes physiques à Genève: à partir d'un salaire de 3 750 francs par mois, et même dès 2 100 francs selon les communes pour l'ICC, et dès 5 000 francs par mois pour l'impôt total (IFD+ICC), un-e salarié-e célibataire sera imposé-e à un taux supérieur ou égal au futur taux d'imposition cantonal des entreprises. C'est-à-dire que même des salarié-e-s à bas salaire paieront proportionnellement autant ou plus que les entreprises parfois multimillionnaires.

Le patronat utilise le chantage à l'emploi pour faire passer la réforme: si on ne baisse pas les impôts, les sociétés partiront, et les pertes d'emplois seront massives. Ce discours est faux, d'abord parce que la Suisse est au 1^{er} rang de la compétitivité mondiale depuis 2009 selon le WEF (au 2^e rang selon l'IMD), avec sa fiscalité actuelle et tous les autres facteurs. Ensuite parce que les pays qui pratiquent des taux autour de 13 % sont la Bulgarie, la Roumanie ou l'Irlande, qui ne peuvent représenter une concurrence sérieuse pour les multinationales. L'objectif de la RIE III ne vise qu'à permettre aux entreprises de dégager des marges supplémentaires: les actionnaires exigent des taux de rendement de l'ordre de 15 %, et ce n'est qu'en limitant les charges que les entreprises peuvent y arriver. Les impôts et les salaires sont donc des cibles systémiques de cette politique.

On mentionnera encore pour mémoire dans ce tableau la soustraction et la fraude fiscale. Tant le secret bancaire, pas encore aboli, que le droit comptable et les sociétés offshore permettent aux entreprises et aux riches de soustraire des milliards supplémentaires aux collectivités.

REDISTRIBUTION MALMENÉE PAR LES POLITIQUES D'AUSTÉRITÉ

On l'a dit précédemment, l'impôt sert à financer les prestations publiques pour l'ensemble de la population. Ce que paient les contribuables leur est redistribué sous forme d'écoles, d'hôpitaux, d'accueil et d'accompagnement social, d'EMS, de transports, d'infrastructures, de culture, de sécurité, de tribunaux, de services administratifs, etc.

Or, parallèlement aux baisses d'impôts évoquées au point précédent, **les besoins de la population n'ont cessé d'augmenter**, principalement pour trois raisons:

- ♦ **La population augmente.** A Genève (canton), elle a augmenté de 20 % en 15 ans. Une population plus nombreuse, cela signifie qu'il y a besoin de plus de crèches, plus d'écoles, plus de lits à l'hôpital, plus de transports publics, plus de guichets dans les

services administratifs, etc.

- ♦ **La population vieillit.** Avec l'arrivée à la retraite des « baby-boomers », le nombre d'ainé-e-s de 65 ans et plus doublera encore d'ici 2040, pour atteindre près d'un quart de la population genevoise. Plus d'ainé-e-s, cela signifie plus d'EMS, d'aide à domicile, de soins, et de prestations sociales pour pallier l'insuffisance des retraites trop basses.
- ♦ **La population se précarise.** Sous l'effet conjugué des bas salaires, du chômage, du durcissement des conditions d'accès aux assurances sociales (chômage et AI), le nombre de bénéficiaires de prestations sociales (allocations logement, subsides assurance maladie, prestations complémentaires, aide sociale) ne cesse d'augmenter. Entre 2008 et 2016, le nombre de dossiers d'aide sociale financière (hors secteur requérant-e-s d'asile) à l'Hospice général est passé de 6 882 à 12 520.

Le trou créé dans les caisses publiques par les baisses d'impôts successives empêche l'Etat de répondre à l'ensemble de ces besoins, sauf à creuser la dette publique. Mais plutôt que d'y consentir ou de revenir sur les baisses d'impôts qu'elle s'est elle-même octroyée, la droite patronale impose **des politiques d'austérité**. A coup de coupes dans les budgets des collectivités publiques :

- ♦ **les conditions de travail** du personnel des services publics et parapublics se dégradent inexorablement. La progression des salaires est régulièrement bloquée, des tâches sont externalisées au secteur privé, ou à des organismes à but non lucratif ayant recours notamment à des emplois de solidarité, et ainsi réalisées dans de nettement moins bonnes conditions de travail, la charge de travail et les cadences explosent parce que les effectifs ne sont pas renforcés voire sont diminués, etc.
- ♦ **la qualité des prestations** délivrées à la population en pâtit immédiatement. Certains besoins, notamment en places de crèches ou en institutions spécialisées, ne sont toujours pas satisfaits, les élèves en difficulté ne bénéficient pas de tout l'appui qui serait nécessaire, les temps d'attente à l'hôpital sont trop longs, le temps passé à domicile par les aides et infirmiers-ères est quant à lui trop court, les guichets administratifs trop peu nombreux, le traitement des dossiers trop long, les mesures pour résorber le chômage largement insuffisantes, idem pour le contrôle du marché du travail, les moyens pour lutter contre les faillites frauduleuses inexistantes, etc., etc.
- ♦ **les prestations sociales**, donc le revenu des travailleurs-euses et des personnes les plus précaires, sont directement attaquées : diminution des subsides d'assurance maladie, réduction des prestations complémentaires AVS/AI, diminution des aides au logement, baisse du montant minimum d'aide sociale. A noter que c'est principalement et précisément dans les domaines où les besoins augmentent massivement (vieillesse et précarisation de la population) que les coupes sont opérées.

Au niveau de la Confédération, le Conseil fédéral et la droite patronale mènent une politique d'austérité extrêmement brutale malgré des comptes excédentaires de plusieurs milliards. Le personnel en fait évidemment les frais, tout comme les prestations directement ou indirectement financées par Berne (dans la formation notamment), mais également les assurances sociales telles que l'AVS et l'AI, du financement desquelles la Confédération cherche à se désengager.

Car l'attaque aux assurances sociales, AVS, AI, AC, fait également partie de la vaste offensive néolibérale contre tous les mécanismes de répartition et de redistribution sociale des

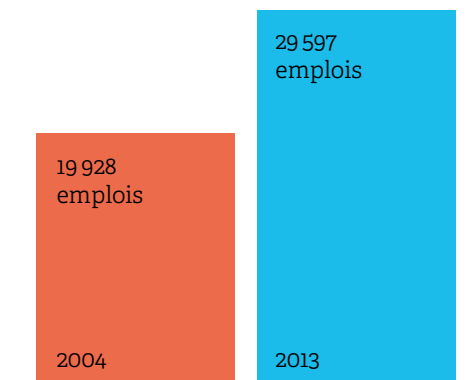
richesses produites par... les travailleuses et les travailleurs. On a trop tendance à l'oublier, et c'est là également l'illustration de la victoire idéologique des patrons, l'« économie », ce n'est pas seulement les patrons, mais également et surtout les travailleuses et travailleurs. Dès lors, comment assurer à ces derniers-ères la part de richesses qui devrait légitimement leur revenir et dont ils-elles sont de plus en plus spolié-e-s ?

LA PRÉCARISATION DE L'EMPLOI

Les politiques patronales de flexibilisation et de précarisation de l'emploi constituent également un puissant moteur de l'accroissement des inégalités. Elles permettent de maximiser les profits des entreprises et de réduire la part par de richesses, en emplois et en salaires, qui revient aux travailleurs-euses.

- ♦ En Europe et en Suisse le maître mot de l'évolution est celui de « **flexibilité** ». Depuis quelques années, on assiste à une **augmentation continue des contrats de travail définis comme « atypiques »** (travail intérimaire, emploi sur appel de travailleurs indépendants, contrats à durée déterminée, etc.) et à l'introduction, sur une vaste échelle, d'une flexibilité aussi bien des horaires que des fonctions (travail à temps partiel, heures supplémentaires, annualisation du temps de travail, etc.). En Europe et en Suisse, 80% des travailleurs-euses ont encore un contrat à durée indéterminée, mais la part de travailleurs-euses qui ont un contrat à durée déterminée ou temporaire ne cesse de croître. Ce phénomène, qui intéresse surtout les nouveaux recrutements dont 50 % sont effectués au moyen d'un contrat temporaire selon un rapport de l'Association romande et tessinoise des instituts d'action sociale, impacte tout le monde : les jeunes à la recherche du premier emploi mais également les salarié-e-s de plus de 50 ans qui se font licencier puis réengager en temporaire. Les statistiques suisses rendent peu compte de ces formes de **travail « atypique »** en dehors du travail temporaire et intérimaire effectué dans le cadre d'agences de travail temporaire. L'Observatoire romand et tessinois de l'emploi indique toutefois que si l'emploi temporaire représentait 1,6 % de l'emploi en 2004, sa part est montée à 2,7 % de l'emploi national en 2013, ce qui représente 95 000 postes de travail en équivalent plein temps et 302 000 salarié-e-s.

Le travail temporaire à Genève



Toujours selon cet Observatoire, Genève est en tête de liste : sur les 90 715 **temporaires** des cantons de Suisse romande, 29 567 sont à Genève, soit un tiers des romand-e-s alors qu'en 2004 on en relevait 19 928 (10 000 de plus en moins de dix ans). Le nombre d'agences a également explosé passant de 287 agences de travail temporaire à Genève en 2004 à 422 en 2013.

- ♦ Le travail atypique et temporaire est **mal réglementé**. Si le secteur dans lequel exercent les temporaires n'est pas couvert par une CCT étendue comme pour le Gros-œuvre et le Second-œuvre ou par une autre CCT, c'est la CCT nationale « location de services » qui s'applique. Son

renouvellement n'a apporté que très peu d'avancées. Ainsi les salaires qui s'appliquent aux régions à hauts salaires comme Genève restent très bas et ne permettent pas de vivre dignement : 18,66 francs de l'heure pour un-e non qualifié-e quelle que soit la branche, et 24,14 francs de l'heure pour un-e qualifié-e, pour 42 heures de travail hebdomadaire.

- ◆ L'expérience professionnelle est peu prise en compte, les chances de bénéficier d'une formation continue inférieures à celles des salariés-e-s fixes. Fait partie de cette explosion du travail temporaire, l'offensive patronale de disqualification de la formation professionnelle et supérieure dispensée par les écoles, les universités et par la formation professionnelle. Sans que des statistiques ne puissent objectiver le phénomène, la précarisation de l'emploi des jeunes est en route. Une partie de ceux-celles-ci, sous prétexte de manque de pratique, de manque d'expérience ou de connaissances pratiques, de manque de spécialisation dans un domaine pointu, est exploitée dans une catégorie de sous-emploi définie comme « **stage** » et non rémunérés, voire très faiblement rémunérés.

Les femmes intérimaires restent minoritaires. En 2013, elles représentent le 29 % à l'échelle romande. Ces formes d'emplois se sont fortement développées notamment dans des secteurs comme le Second-œuvre, le Gros-œuvre et l'industrie, et se combinent à l'usage, de la part des employeurs, de permis de courte durée. La proportion d'intérimaires étrangers-ères a ainsi atteint 73 % au niveau romand en 2013.

- ◆ La libre circulation des personnes en vigueur entre la Suisse et les pays de l'Union européenne a permis en 2002 d'améliorer le sort de 1,3 millions de migrant-e-s ressortissant-e-s de l'Union européenne et notamment de supprimer le statut de saisonnier. Mais les 200 000 saisonniers des années du boom économique avant le choc pétrolier de 1974 ont été remplacés par des permis de résident-e-s de plus courte durée (permis L de moins de 90 jours). Ainsi, en 2015, **la Suisse compte, entre travailleurs-euses détaché-e-s par des entreprises étrangères, permis L de courte durée et (faux) indépendants, pas loin de 250 000 salarié-e-s**, soit plus que le nombre de saisonniers durant les années 70. Ils (70 % sont des hommes) et elles (30 %) travaillent comme informaticien-ne-s, consultant-e-s, spécialistes en tous genres, cueilleurs-euses de tomates. Toutefois le plus grand nombre se retrouve dans les secteurs de la construction.

Le capitalisme a besoin de ces **nouveaux nomades** qui travaillent dans toute l'Europe, trois mois en Suisse, six mois au Luxembourg, puis en Italie, etc. Leur nombre a explosé à Genève, deuxième canton après Zürich dans l'utilisation de ces courtes durées. 12 000 en 2005 à Genève, et 30 000 dix ans plus tard, soit 150 % de croissance, et l'équivalent en heures travaillées de 3 200 emplois à plein temps. Le patronat joue sur ces substitutions d'emplois et de main d'œuvre dans divers secteurs dont le Gros-œuvre et le Second- œuvre pour détruire des emplois fixes, précariser l'emploi, contourner les CCT, mettre la pression sur les salaires.

De manière générale, **les révisions successives dans le domaine du droit des étrangers ont rendu l'ensemble des permis de séjour et de travail de moins en moins stables** (durcissement des conditions d'octroi et de renouvellement, extension des motifs de révocation, restriction des droits de regroupement familial, etc.). Or on sait que moins les personnes se sentent en sécurité quant à leur statut de séjour, moins

elles sont en mesure de défendre leurs droits. Les quelque **200 000 sans-papiers** qui vivent et travaillent en Suisse en sont la parfaite illustration : cantonnés dans des emplois précaires et mal rémunérés (par exemple dans l'économie domestique), ils et elles sont souvent confronté-e-s à des employeurs qui abusent de leur vulnérabilité, notamment en menaçant de les dénoncer aux autorités quand ils et elles osent revendiquer leurs droits.

- ♦ La Suisse n'est plus un îlot de plein emploi. Sous l'effet conjugué du franc fort que le patronat exploite pour décider délocalisations, licenciements et intensification du travail d'une part et de l'effet des politiques d'austérité et des baisses des assurances sociales d'autre part (selon l'USS, 90 à 100 000 personnes sont restées en emploi des suites de l'élévation de l'âge de la retraite des femmes depuis 2005, des pratiques restrictives de l'AI, de l'élévation de l'âge réglementaire de la retraite dans le deuxième pilier), **le nombre de sans-emploi en Suisse se monte à 230000 personnes**, soit 4,7 % de la population active en 2015, un taux proche de l'Allemagne ou de l'Autriche (5%). Genève, ville internationale et métropole de la région franco-valdo-genevoise, dont la croissance ne pourrait se faire sans l'apport des pendulaires vaudois-es, des migrant-e-s stabilisé-e-s (permis C), des sans-papiers, des frontaliers-ères, des migrant-e-s temporaires aux permis de courte durée ou des travailleurs-euses détaché-e-s, **exporte une partie de son chômage** vers les régions limitrophes. Selon le SIT et la CGAS, qui à défaut de statistiques officielles en mesure de rendre compte de la complexité du marché du travail dans les régions frontalières, étudient régulièrement avec leurs modestes moyens ces phénomènes, le taux de sans-emploi à Genève, s'il était tenu compte des chômeurs-euses transfrontaliers-ères ayant perdu leur emploi à Genève et qui ne sont pas comptabilisé-e-s dans les statistiques genevoises, le taux de sans-emploi serait à situer entre **8 et 10 %**.
- ♦ **Mécanisation, numérisation, robotisation**, impression 3D, plateformes numériques, en quelques années une nouvelle évidence semble s'imposer non seulement dans le débat médiatique mais également auprès d'une partie de la gauche : les nouvelles technologies seraient-elles en train de tuer le travail et de rendre le salariat, ainsi que les syndicats qui défendent les salarié-e-s, obsolètes ? Aux manettes de la propagation de cette équation, le Cabinet d'audit Deloitte, leader mondial des cabinets d'audit et de conseil. Sa célèbre étude de 2013 réalisée en collaboration avec l'Université d'Oxford, annonce que la moitié des emplois seront remplacés par les technologies numériques aux USA, 48 % en Suisse, 42 % en Allemagne, etc. Les postes faiblement rémunérés, à faible qualification et répétitifs dans le domaine de l'industrie et des services (transport, nettoyages, secrétariat, etc.) seraient voués à disparaître. En revanche, les domaines exigeant un niveau élevé de formation, de la créativité et de l'interaction humaine pourraient tirer parti de l'automatisation. Ainsi, les ingénieurs-eures, les formateurs-trices et les travailleurs-euses actifs-ves dans le domaine social auraient de beaux jours devant eux. En un simple clic il est possible sur le site Internet de Deloitte de mesurer le risque de disparition de son emploi. Ainsi un-e démarcheur-euse téléphoniste découvre que le risque de disparition de son métier est de 99 %, une téléphoniste-standardiste de 96 %, alors qu'une infirmière se rassure avec un risque de 0,8 % et un-e analyste des technologies de l'information et un administrateur système de 1,8 %. Une étude plus récente de l'OCDE (mai 2016), effectuée avec une autre méthodologie d'analyse du contenu des emplois,

vient redimensionner l'impact et l'effet anxiogène de l'étude Deloitte. Selon cette étude de mai 2016, la proportion de travailleurs-euses à risque de voir leurs tâches automatisées est nettement moindre pour les pays d'Europe et des Etats-Unis. Elle se situerait à environ 9 %, d'autant que de nouveaux emplois sont créés par les nouvelles technologies. Les experts de l'OCDE, qui prévoient également une augmentation du chômage, estiment cependant ainsi qu'en Europe 30% des travailleurs-euses devront faire face non pas à la disparition de leur emploi mais à un changement plus ou moins marqué de la nature de leur travail liée au numérique.

Pour un syndicat comme le SIT, il y a un enjeu à mieux développer son analyse sur ces questions. Et surtout à ne pas perdre le cap dans les réponses à apporter. Car il y a une solution, qui depuis plus d'un siècle a déjà fait ses preuves lors d'autres mutations technologiques ayant un impact profond sur le travail et sur la société dont les médias évitent de parler. Qu'est-ce qui a permis lors des précédentes mutations caractérisées par des gains de productivité d'augmenter le nombre d'emploi? La réduction du temps de travail. 40 milliards d'heures par an sont travaillées en France en 2015 selon un article de l'économiste Arnaud Parienty publié dans Alternatives économiques d'avril 2016 contre 55 millions en 1900. Si les français-e-s travaillaient encore 2 900 heures par an comme en 1900, il y aurait en France 13 millions de chômeurs contre 4 millions aujourd'hui. Il n'existe pas d'étude suisse à citer, mais le nombre de chômeurs-euses serait bien plus important en Suisse également si la durée du travail était restée de 47 ou 45 heures hebdomadaires. Réduire la durée du travail a permis et permet d'éviter le chômage, tout en vivant mieux. Cette revendication qui est un des fondamentaux du syndicalisme, loin d'être ringarde, se révèle ainsi pouvoir être une réponse d'une grande actualité. Il convient au SIT de réfléchir à cette actualité et redonner à cette revendication une place stratégique dans des combats.

- ◆ La précarité de l'emploi résulte également de la **faiblesse du droit du travail** en Suisse. La protection contre le licenciement, qu'il soit individuel, collectif ou des délégué-e-s syndicaux-ales, est très lacunaire en Suisse. Les instruments légaux (Code des obligations) et contractuels (CCT) sont largement insuffisants et prévoient des protections inférieures à celles dont disposent les salarié-e-s de la plupart des pays qui nous entourent. Dans le cadre légal actuel, la seule obligation de l'employeur en cas de licenciement individuel est de respecter le délai de congé. En cas de licenciement collectif, seule une obligation d'informer et de consulter existe. Et, depuis le 1^{er} janvier 2014, une obligation de prévoir un plan social a été introduite, mais seulement pour des entreprises de plus de 250 salarié-e-s sur le même site, alors que l'écrasante majorité des entreprises en Suisse sont de petites PME. Aucune disposition spéciale n'est prévue dans le CO pour protéger les délégué-e-s syndicaux-ales contre un licenciement pour fait syndical. Il existe une disposition sur le licenciement abusif que l'on peut tenter d'invoquer, mais la charge de la preuve du licenciement abusif pour fait syndical revient au-e salarié-e. S'il obtient gain de cause, le droit fixe une indemnité pour licenciement abusif de maximum six mois de salaire, presque jamais atteints dans la pratique, mais le licenciement ne peut pas être annulé.



3. QUELLES RÉPONSES SYNDICALES ?

L'accroissement des inégalités résultant de multiples mécanismes, la lutte concrète pour une meilleure répartition des richesses ne peut se limiter à une seule question. Le Congrès 2016 du SIT retient **quatre domaines d'intervention** : celui de l'amélioration des salaires et de la lutte contre la sous-enchère, celui de la nécessaire inversion de tendance en matière de politique fiscale, celui de mesures concrètes en vue de réaliser dans les faits l'égalité entre femmes et hommes, et celui de la lutte contre toutes les formes de précarisation de l'emploi.

AUGMENTER LES SALAIRES, LUTTER CONTRE LA SOUS-ENCHÈRE

Dans un récent rapport sur la pauvreté adopté par le Conseil d'Etat, celui-ci note « qu'en l'absence de changement de cap dans les politiques salariales, l'intervention de l'Etat pour remédier à la faiblesse des revenus du travail sera appelée à augmenter, faisant dans les faits peser sur les finances publiques une insuffisance découlant de l'évolution du marché du travail ». La nécessité d'augmenter les salaires dans certains secteurs à Genève est telle que même un gouvernement de droite est contraint de la reconnaître.

En termes de propositions syndicales, réaffirmer la revendication d'une hausse des salaires via le **renforcement et l'extension des CCT** est d'autant plus nécessaire que la mise en œuvre de l'initiative « contre l'immigration de masse » menace gravement les salaires et les mesures d'accompagnement, déjà insuffisantes, à la libre-circulation.

Dans ce contexte, et dès lors que cette lutte pour le renforcement des CCT est de plus en plus difficile, il devient urgent de relancer également, après la défaite de l'initiative syndicale en 2013, la **lutte** pour l'introduction d'un salaire minimum **légal**.

Différentes pistes peuvent être explorées : celle d'une **initiative cantonale**, en s'inspirant des cantons étant parvenus à se doter d'un tel outil, ou celle d'une **nouvelle initiative fédérale**, que le SIT ne pourrait bien évidemment pas lancer seul mais qu'il pourrait contribuer à impulser. Une telle initiative devrait nécessairement comporter des différences avec la précédente, et corriger des éléments ayant joué en sa défaveur tout en maintenant son caractère protecteur des salarié-e-s. Le SIT pourrait ainsi proposer un SML qui tienne compte des différences régionales, avec par exemple deux variantes possibles : un principe constitutionnel fédéral qui donne compétence aux cantons de fixer un SML cantonal, ou un SML fédéral mais dont le calcul prenant en compte différentes données économiques locales aboutit à des montants différenciés selon les régions.

De la même manière, il y aurait lieu d'explorer, dans le sillage de l'initiative 1:12 des Jeunes Socialistes également rejetée en 2013, si le lancement d'une **nouvelle initiative imposant un plafond sur les hauts salaires** ne serait pas de nature à corriger les écarts entre les hauts et les bas salaires à la faveur de ces derniers.

De plus, afin de garantir un partage des richesses produites par les salaires, la piste d'instaurer, par voie légale ou conventionnelle, un **mécanisme de progression salariale en fonction des bénéfices nets des entreprises** peut être explorée. La rétribution salariale ne serait alors plus seulement une contrepartie du travail fourni, mais également un partage de la valeur produite.

La lutte contre la sous-enchère est l'autre facette de la lutte pour la protection des salaires. Elle doit passer par l'**amélioration des contrôles** du marché du travail et par le **durcissement des sanctions** contre les employeurs qui pratiquent la sous-enchère.

La création à Genève de l'**Inspection paritaire des entreprises (IPE)** en 2016, résultant

de l'initiative syndicale contre la sous-enchère, est prometteuse en matière de contrôle du marché du travail. Mais il reste à transformer l'essai: rendre ses contrôles effectifs et efficaces. L'effort doit également être poursuivi en améliorant les moyens et l'efficacité des bureaux de contrôle paritaires dans de nombreuses branches (nettoyage, métallurgie du bâtiment, commerce de détail, etc.). De la quasi-certitude de ne jamais être contrôlés, les employeurs doivent passer à la quasi-certitude de l'être un jour ou l'autre.

Cette augmentation des contrôles doit être doublée d'un durcissement des sanctions afin d'être véritablement dissuasives. Elles doivent prévoir des amendes très élevées, ainsi que la possibilité pour les pouvoirs publics de suspendre l'activité des entreprises se rendant coupables des abus les plus crasses.

AMÉLIORER LA REDISTRIBUTION VIA L'IMPÔT

L'impôt est un autre moyen de répartir les richesses produites. Il sert à financer le bien commun que constituent l'éducation, la santé, la sécurité, les prestations sociales, les infrastructures et la protection de l'environnement.

Après deux décennies de baisses d'impôts variées ayant très majoritairement profité aux plus hauts revenus et aux détenteurs-trices du capital, au moment où cette tendance risque de s'aggraver massivement via la RIE III, au moment où cette « politique des caisses vides » met à mal la cohésion sociale parce que l'Etat n'a plus les ressources suffisantes pour offrir à l'ensemble de la population, et parmi elle aux plus précaires, les prestations publiques dont elle a besoin, il est impératif de rappeler que la redistribution des richesses ne peut reposer que sur un principe de **justice fiscale**.

Pour le SIT, la justice fiscale présuppose la **progressivité de l'impôt**: plus la capacité contributive est grande, plus doit l'être également la contribution. La fiscalité doit en effet permettre la redistribution des riches vers les pauvres, et non l'inverse. C'est notamment au nom de ce principe que la RIE III doit être combattue: comment justifier qu'une entreprise générant des millions, voire des milliards de bénéfices, puisse être imposée proportionnellement moins qu'un-e travailleur-euse au salaire modeste?

La progressivité de l'impôt doit être appliquée à la fiscalité des entreprises, aux personnes physiques, sur la fortune et toutes les formes de capital. Stopper la mécanique infernale qui donne la priorité au « capitalisme actionnarial » sur le travail, passe par accroître significativement l'impôt sur la fortune, jusqu'à être confiscatoire pour celles jugées excessives. Elle passe également par une imposition beaucoup plus grande des tranches de revenus les plus hauts et des dividendes des actionnaires afin de limiter la course de ces derniers vers le profit financier au détriment de l'investissement créateur d'emplois.

Ces propositions, défendues par de plus en plus d'économistes, peuvent paraître utopiques et inapplicables dans un seul pays sous peine de fuite des capitaux. Mais elles n'en demeurent pas moins justes et illustrent à quel point la politique fiscale menée par la majorité politique de droite aux niveaux suisse et genevois est aux antipodes de ce qu'il faudrait faire pour stopper l'accroissement des inégalités, voire les réduire. Sans aller jusqu'aux taux confiscatoires évoqués par ces économistes, ces pistes démontrent qu'**il y a de la marge dans ce domaine**, la Suisse étant en comparaison internationale très loin d'être « l'enfer fiscal » que la droite dépeint.

Afin d'aller dans ce sens, il faut commencer par **mener la bataille référendaire contre la RIE III** tant sur le plan fédéral que sur le plan cantonal. Parce que, si cette réforme est inévitable et nécessaire d'un point de vue de la justice fiscale (abolir les privilèges dont

jouissent les entreprises à statuts spéciaux), elle doit être menée d'une autre manière, sans faire des cadeaux inconsiderés aux entreprises et en mettant fin à la concurrence à la baisse entre les cantons.

Il faut également **corriger les baisses fiscales excessives** de ces vingt dernières années, du bouclier fiscal aux forfaits fiscaux en passant notamment par les multiples rabais d'impôts profitant aux plus riches.

A l'instar de la nécessaire amélioration du contrôle du marché du travail, **la lutte contre la soustraction fiscale** doit également être renforcée. Cela implique le renforcement des organes de contrôle de l'administration fiscale et une meilleure intervention de la Justice. Il convient de réprimer toutes les formes de la soustraction fiscale par des normes pénales, pas uniquement l'escroquerie fiscale consistant à un comportement actif, par exemple au moyen de falsification de documents, mais également l'évasion fiscale (infraction sanctionnée par le droit administratif) consistant à oublier de déclarer des éléments de la fortune et/ou des revenus. Par ailleurs, il faut également rendre illicite l'optimisation fiscale consistant à éluder l'impôt en dissimulant des actifs ou des revenus dans une société fiscalisée dans autre juridiction (paradis fiscaux), optimisation fiscale chère à deux conseillers fédéraux, Johann Schneider-Ammann à l'économie et Ueli Maurer aux finances.

Une **taxation des transactions financières** est une perspective à étudier syndicalement afin d'en évaluer les effets sur une plus juste redistribution des richesses et de prévoir les conditions de sa mise en place.

EN FINIR AVEC LES INÉGALITÉS ENTRE FEMMES ET HOMMES

La lutte contre l'accroissement des inégalités ne peut faire l'impasse sur les inégalités entre femmes et hommes. Parce que les discriminations dont sont encore victimes les femmes sont intolérables en tant que telles, et parce que la persistance de ces inégalités ne profite qu'aux patrons, et nuit donc à l'intérêt de l'ensemble des travailleuses.

Mettre fin au dumping salarial de genre doit passer par des mesures véritablement contraignantes à l'égard des entreprises. La Confédération doit se doter d'une **base légale obligeant toutes les entreprises à se soumettre de manière régulière à un contrôle indépendant de sa politique salariale sous l'angle de l'égalité**. Les entreprises qui refuseraient de se soumettre à ce contrôle ou de corriger leur politique salariale à l'issue de ce dernier doivent être sévèrement punies par des amendes véritablement dissuasives et par leur exclusion des marchés publics.

L'accès des travailleuses au marché de l'emploi, et donc à l'indépendance économique, doit être renforcé. Cela passe par différentes mesures, allant toutes dans le sens d'un meilleur équilibre dans la répartition des tâches non salariées entre hommes et femmes, et entre vie privée et vie professionnelle:

- ♦ **La diminution généralisée du temps de travail : travailler moins, pour le même salaire, peut permettre de rééquilibrer la répartition** des temps de travail entre hommes et femmes, réduire la durée de la « double journée » de travail (travail rémunéré et travail non rémunéré), et rééquilibrer le partage des tâches éducatives, d'assistance et domestique entre femmes et hommes
- ♦ L'adoption d'un véritable congé parental: un **congé parental de 24 semaines**, comme le préconise notamment la Commission fédérale pour les questions féminines, en sus du congé maternité de 16 semaines à Genève, à partager obligatoirement pour moitié

entre les parents, serait de nature à favoriser une meilleure répartition des tâches éducatives et de soins, et à permettre une meilleure réintégration des femmes dans le marché du travail après le congé maternité, dès lors que ce congé parental pourrait être pris en jours, en semaines ou en adaptation de l'horaire journalier.

- ♦ Le renforcement des services publics : une offre suffisante en services publics, notamment en **structures d'accueil de la petite enfance, en parascolaire, en éducation spécialisée, dans le secteur du handicap, en soins à domicile, ou encore en EMS**, est une condition essentielle pour libérer les travailleuses de nombre de tâches non rémunérées qu'elles assument et améliorer ainsi leur accès au marché du travail.
- ♦ Enfin, le système de retraites doit prendre des mesures correctives permettant de garantir des **rentes décentes pour tous et toutes** et non discriminatoires à l'égard des femmes. Le Plan Prévoyance 2020 va à l'encontre de ces objectifs (avec la suppression de la rente de veuve sans enfant mineur, l'augmentation de l'âge de la retraite des femmes à 65 ans, la baisse des rentes) et doit être combattu avec la dernière des énergies. A l'inverse, l'échec de l'initiative AVS+ ne doit pas faire abandonner l'objectif de renforcer le 1^{er} pilier, plus solidaire, plus sûr et plus égalitaire. Le 2^e pilier, trop coûteux en cotisations et incapable de garantir des rentes correctes, particulièrement aux travailleuses, doit être profondément remis en cause.

AMÉLIORER LA SÉCURITÉ DE L'EMPLOI ET CRÉER DE L'EMPLOI

La lutte contre la précarisation de l'emploi est un aspect essentiel de la lutte contre l'accroissement des inégalités.

Face à la peur du chômage, au développement de diverses formes d'emplois précaires, à la mise en concurrence des travailleurs et travailleuses entre eux-elles, notamment par le recours de plus en plus important à une main d'œuvre au statut précaire (permis de courte durée ou sans-papiers), la mesure dite de « préférence indigène », prônée par l'UDC et le PLR, avec maintenant le soutien du PS, dans le cadre de la mise en œuvre de l'initiative « contre l'immigration de masse » est non seulement inutile mais également dangereuse. L'obligation d'annonce pour les entreprises des postes vacants ne déploiera aucun effet sur des patrons qui recherchent le moindre coût salarial ou la sous-enchère salariale afin d'augmenter leurs bénéficiaires. La préférence indigène à l'emploi n'est pas une mesure de protection des salarié-e-s comme le sont l'obligation d'un salaire minimum de branche ou légal et les autres mesures d'accompagnement. Elle ne sert en rien à contrer la pression sur les salaires et la sous-enchère salariale. Mais en faisant des migrant-e-s les responsables des tensions sur le marché de l'emploi, elle sert à les stigmatiser, à diviser les salarié-e-s et à légitimer et propager l'idéologie nationaliste de l'extrême droite. Elle divise les salarié-e-s plutôt que de les rassembler dans la lutte commune contre les abus patronaux.

Outre le renforcement des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes en matière de protection contre la sous-enchère salariale, plusieurs mesures peuvent permettre de lutter contre la précarisation de l'emploi :

- ♦ Un **renforcement des droits des travailleuses et travailleurs migrant-e-s**, notamment en luttant pour des permis de travail et de séjour stables et de longue durée, ainsi que pour la **régularisation des travailleuses et travailleurs sans statut légal**.
- ♦ Une **meilleure régulation et réglementation du travail temporaire** : ce dernier doit être limité dans les marchés publics et dans les différents secteurs par des accords

de branches. Le travail temporaire doit également être soumis aux conventions collectives des branches dans lesquelles l'activité est exercée, et les salaires minimaux améliorés pour les secteurs non couverts par d'autres CCT;

- ♦ Une mise à contribution plus importante du **travail « atypique »** (travail temporaire, CDD) à l'assurance-chômage: afin de limiter le recours au travail temporaire et à durée déterminée, et de compenser la précarité de l'emploi que ces formes de travail génèrent, **la part patronale aux cotisations chômage pour ce type de contrats doit être augmentée;**
- ♦ **L'amélioration des droits de chômeurs-euses, en matière de formation et de réinsertion professionnelle**, y compris par voie d'initiative populaire, ainsi que la mise œuvre par et dans les collectivités publiques d'une politique de création de véritables emplois accessibles aux chômeurs-euses et répondant aux besoins de la population;
- ♦ **La réduction généralisée du temps de travail:** en plus de contribuer à la progression de l'égalité entre hommes et femmes, une réduction du temps de travail à **32 heures hebdomadaires** (ou semaine de 4 jours), constituerait non seulement une amélioration substantielle des conditions de travail au moment où les exigences de productivité et la pression sur les horaires s'accroissent, mais permettrait également la création de milliers d'emplois dans l'ensemble de l'économie.
- ♦ La **numérisation du travail** confronte les travailleurs-euses et les syndicats, outre à l'accroissement de travail atypique déjà connu (travail sur appel, travail 0 heures, indépendance fictive) à de nouvelles formes telles le travail rémunéré au clic des plateformes numériques, dont la plus connue est celle, planétaire, du transport à la demande de Uber. L'on assiste également à Genève aux tentatives d'essor d'autres plateformes dans le domaine des services (nettoyage, aide la personne, transport de choses, aide juridique, etc.). En Suisse, en dépit des revendications de l'USS et d'Unia nationale, qui a publié un avis de droit démontrant clairement que les chauffeurs Uber exercent une activité salariée et ont ainsi droit aux protections usuelles, les autorités et le patronat renoncent à réglementer la mutation numérique afin de l'accélérer. Or ces formes de travail s'accompagnent d'**insécurité accrue** pour les travailleurs-euses car le risque de l'entreprise est répercuté sur les travailleurs-euses: les salaires peuvent être inférieurs de 30 %, il y a absence de perte de gain maladie, l'emploi ne donne pas droit à l'assurance chômage et aux autres protection sociales, les risques de santé et sécurité sont plus importants, il n'y a pas de garantie quant à un taux d'occupation ou à un niveau de revenu ni de droit à la formation. **Contre ces formes de travail à la demande**, voire de néo-esclavagisme, le combat est possible pour exiger que ces emplois deviennent du travail décent et protégé. Les chauffeurs Uber de Californie qui se sont battus avec leur syndicat ont ainsi obtenu la reconnaissance que le lien entre le chauffeur et la plateforme digitale relève d'une relation classique d'employeur et de salarié avec les droits et protections qui en découlent. Le SIT, outre soutenir les luttes nationales et y participer pour contraindre patronat et autorités à **réglementer le travail sur plateforme numérique**, grâce à son travail de terrain et à ses permanences, peut et doit être en mesure, dans la période qui vient, de mieux identifier le développement sur le plan cantonal de ces plateformes dans les secteurs où il est présent, de thématiser et dénoncer ces formes de travail la demande et de lutter pour l'égalité de droit entre travailleurs-euses et



exiger pour ces formes d'emploi la reconnaissance du lien salarié et des protections sociales qui en découlent.

- ♦ L'amélioration de la **protection contre le licenciement** : pour lutter contre le chômage et la destruction de l'emploi, pour permettre des luttes au sein des entreprises, l'amélioration de la protection contre le licenciement individuel collectif et des délégué-e-s syndicaux-ales est une mesure incontournable.
- ♦ Afin de lutter contre des pratiques qui détruisent irréversiblement des emplois et exposent les travailleurs-euses qui en sont victimes à une profonde précarité, les pouvoirs publics doivent promouvoir, en moyens et en coordination des organes institutionnels concernés (Office des faillites, assurances sociales, Pouvoir judiciaire, etc.), une véritable politique de **lutte contre les faillites frauduleuses**.

Enfin, le résultat de la votation de 2016, notamment à Genève, sur l'initiative sur le **revenu de base inconditionnel**, ainsi que l'intérêt qu'y ont porté nombre de nos membres, démontrent que le principe du RBI peut être porteur de nouvelles modalités de répartition des richesses, dont l'exploration mérite d'être poursuivie.

SYNTHÈSE DES PROPOSITIONS

SALAIRES

1. Augmenter salaires, lutter contre les bas salaires.
2. Renforcer et étendre les CCT
3. Relancer le principe de l'instauration d'un salaire minimum légal.
4. Plafonner les hauts salaires
5. Renforcer les contrôles et la lutte contre la sous-enchère.

FISCALITÉ

6. Appliquer la progressivité de l'impôt dans tous les domaines de la fiscalité.
7. Lutter pour une juste participation des entreprises à l'effort fiscal.
8. Lutter contre la soustraction fiscale.
9. Taxer les transactions financières.

ÉGALITÉ

10. Contrôler et sanctionner les discriminations salariales.

11. Améliorer l'accès des travailleuses au marché du travail.
12. Lutter pour un système de retraites plus égalitaire, plus solidaire et plus sûr.

EMPLOI

13. Renforcer les droits des travailleuses et travailleurs migrants.
14. Limiter le travail temporaire et en améliorer les conditions.
15. Instaurer une véritable politique de lutte contre le chômage.
16. Réduire le temps de travail.
17. Poursuivre le débat sur le revenu de base inconditionnel.
18. Réglementer les nouvelles formes de travail à la demande.
19. Améliorer la protection contre les licenciements
20. Lutter contre les faillites frauduleuses.

POUR EN SAVOIR PLUS

LIVRES

- ♦ Askenazy Philippe, *Tous rentiers! Pour une autre répartition des richesses*, Odile Jacob, 2016
- ♦ Atkinson Anthony, *Inégalités*, Seuil, 2016
- ♦ Larrouturou Pierre, Meda Dominique, *Einstein avait raison: il faut réduire le temps de travail*, Les Editions de l'Atelier, 2016
- ♦ Piketty Thomas, *Le capital au XXI^e siècle*, Seuil, 2013

REVUES, DOSSIERS, ARTICLES, SITES WEB

USS

Deux études sur les salaires et la fortune en Suisse:

- ♦ la première en allemand (avec résumé

en français): *SGB-Verteilungsbericht 2015* (dossier USS n° 107)

- la seconde en français: *Rapport 2016 de l'USS sur la répartition des salaires, des revenus et de la fortune en Suisse* (dossier USS n° 117)

Voir aussi la brochure publiée par l'USS en octobre 2014 intitulée *Pression sur les salaires, poids des primes, stress et précarité de l'emploi, la situation des travailleurs et travailleuses dans la riche Suisse*, téléchargeables sur www.uss.ch

FNRS

Une vaste étude encore en cours est menée par le Fond national de la recherche scientifique sur les inégalités de salaires

et de richesse en Suisse et leur évolution entre 1990 et 2013. Elle porte un long titre en anglais: *Income and wealth inequality, deprivation and wellbeing in Switzerland*. En attendant la parution de ses premiers résultats, on peut trouver de premières données dans un article de Ursina Kuhn et Christian Suter intitulé *L'évolution des inégalités de revenus en Suisse*, Revue Social Change N°2, octobre 2015, qu'on retrouvera sur le site <http://socialchangeswitzerland.ch>

OXFAM

A égalité! Il est temps de mettre fin aux inégalités extrêmes, janvier 2015, énorme (156 pages) rapport thématique de cette fédération internationale d'ONG, dont on peut trouver un résumé intitulé *Insatiable richesse: toujours plus pour ceux qui ont déjà tout* sur son site Internet <http://www.oxfam.org>

ARTIAS

Travail, chômage et Etat social, rapport publié en 2013 par l'Association romande et tessinoise des institutions d'action sociales. Récupérable sur http://www.artias.ch/wp-content/uploads/2013/04/Marazzi_rapportfinal.pdf

Office cantonal de l'emploi

On trouvera sur le site de l'Office cantonal de l'emploi différentes études et rapports, dont *L'Evolution du travail intérimaire en Suisse*, publié par l'Observatoire romand et tessinois de l'emploi. A télécharger sur <http://www.ge.ch/oce/rapports.asp>

Secrétariat du Grand Conseil Genève

Rapport du Conseil d'Etat au Grand Conseil sur la pauvreté à Genève 24.08.2016 Récupérable sur: <http://ge.ch/grandconseil/data/texte/M01950C.pdf>

Lordon Frédéric

Avec Thomas Piketty, pas de danger pour le capital au XXIe siècle, Le Monde diplomatique, avril 2015, récupérable sur: <http://monde-diplomatique.fr/2015/04/LORDON/52847>
Voir aussi: *Le slam ou les contradictions de Frédéric Lordon* sur: <http://europe-rouge.over-blog.com/article-18879368.html>

SOURCES STATISTIQUES

Les chiffres concernant la Suisse et Genève utilisés dans le texte du congrès sont tirés des publications des organes publics de statistique du canton (OCSTAT) et de la Confédération (OFS), ainsi que de la Statistique de la fortune des personnes physiques de l'ensemble de la Suisse publiée par l'Administration fédérale des contributions.

QUELQUES BULLETINS SIT SUR LES INÉGALITÉS ET LA PRÉCARITÉ

- ◆ Flexibilité, mobilité, précarité: quelles stratégies syndicales? Bulletin SIT n° 100, mars 2008
- ◆ Une crise, des crises. Causes, conséquences et remèdes Bulletin SIT n° 101, mars 2010
- ◆ Contre la précarisation du travail: revendications, alternatives et luttes syndicales Bulletin SIT n° 103, novembre 2010
- ◆ Pour le renforcement du contrôle des entreprises. Contre la sous-enchère Bulletin SIT, décembre 2011
- ◆ Solidaires contre la précarité Bulletin SIT n° 107, décembre 2012
- ◆ 4000.- minimum pour tous! Bulletin SIT No 110, août 2013

MIGRATION

PROTÉGEONS LES SALAIRES, LES EMPLOIS ET L'ENSEMBLE DES SALARIÉ-E-S, PAS LES FRONTIÈRES ET LES PATRONS!

En ces temps de précarisation croissante du monde du travail, les idéologies d'exclusion et de stigmatisation à l'égard de certains groupes de personnes font toujours plus recette. La désignation des étrangers-ères comme responsables de tous les maux progresse de façon préoccupante au sein de la population. C'est ainsi que les autorités fédérales, poussées par les incessants coups de boutoir de la droite populiste et patronale, construisent toujours plus des politiques migratoires fondées sur la précarité et les inégalités.

Aujourd'hui, à l'approche de l'entrée en vigueur de l'initiative de l'UDC « contre l'immigration de masse » en février 2017, s'est créée une véritable « union sacrée » entre le patronat, la droite néolibérale et l'extrême-droite xénophobe et populiste pour trouver une solution permettant de respecter la volonté populaire « de réduire l'immigration », tout en préservant l'accord sur la libre circulation des personnes avec l'union européenne (AL-CP, qui exclut l'instauration de contingents), et en refusant toute extension des mesures d'accompagnement.

Le SIT se réjouit de voir abandonnées les mesures de contingentement un temps envisagées, car elles auraient notamment réinstauré le statut de saisonnier et son lot de précarités inacceptables pour les travailleurs et les travailleuses. Toutefois, la seule solution qui semble avoir été trouvée, soit l'introduction du principe de la préférence nationale, ne constitue en aucun cas une solution.

PRÉFÉRENCE NATIONALE ? MESURE DISCRIMINATOIRE, INEFFICACE ET POPULISTE!

Le SIT s'est toujours opposé à toutes les discriminations envers les travailleurs et

travailleurs migrant-e-s et la préférence nationale est une mesure discriminatoire indiscutable! La solution proposée ignore par ailleurs totalement les pressions réelles sur le monde du travail. Cette mesure, inspirée en partie par l'expérience genevoise de « préférence cantonale » – consistant à obliger les institutions publiques et subventionnées à annoncer auprès des Offices régionaux de placement (ORP) les postes ouverts et à inviter des chômeurs à un entretien d'embauche – est problématique à plus d'un titre. Premièrement, elle est parfaitement inefficace pour combattre le chômage, qui résulte principalement d'évolutions qui n'ont rien à voir avec la libre circulation des personnes. Deuxièmement, parce que les pratiques abusives de patrons ne sauront être empêchées par la seule obligation d'annonce aux ORP. Une obligation d'annonce ne garantit pas, loin s'en faut, que les entreprises donneront la préférence à des personnes sans emploi et encore moins qu'elles leur verseront des salaires corrects. Troisièmement, parce que l'obligation d'annonce risque vite de se transformer en obligation d'accepter un travail avec un salaire moindre pour les chômeurs et chômeuses et donc de renforcer davantage le dumping social et salarial.

FACE À L'IMPOSTURE DE L'EXTRÊME DROITE ET AU CYNISME DE LA DROITE PATRONALE, GAGNONS DE NOUVEAUX DROITS ET OBTENONS DES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DIGNES DE CE NOM!

Les populistes jouent sur les peurs et la désespérance sociale pour alimenter le rejet de l'étranger et construire un régime migratoire toujours plus restrictif (révision de la

loi sur l'asile, limitation de l'immigration des pays tiers, limitation de l'accès au regroupement familial et aux assurances sociales). En parallèle, la droite patronale continue de refuser de manière irresponsable tout renforcement des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes. La libre circulation a toujours été pour le SIT un droit fondamental et un cadre favorable à l'unité des salarié-e-s. Or en utilisant toutes les failles (recrutement massif de travailleurs et travailleuses avec des permis de courte durée issue de l'UE ou frontaliers-ères) et en profitant de la faiblesse des mesures d'accompagnement, de l'absence de dispositions légales contraignantes, d'outils de contrôle performants et de sanctions suffisamment dissuasives, le patronat a développé ces dernières années différentes formes de travail précaire, telles que le travail temporaire, la sous-traitance sauvage et le travail sur appel qui ont favorisé un dumping social et salarial quasi généralisé et fini par créer des divisions entre les salarié-e-s.

LE SIT DOIT S'ENGAGER POUR UNE VÉRITABLE CAMPAGNE SYNDICALE

Confronté à cette situation critique, le discours visant à défendre la mise en œuvre de l'initiative contre l'immigration de masse, en l'état, ferait perdre toute crédibilité au mouvement syndical. De fait, les pseudo-solutions dessinées par la droite renforceraient encore l'idée désormais largement répandue au sein d'une partie de salarié-esse que la « libre » circulation des personnes est devenue synonyme d'une liberté totale pour les employeurs à embaucher sans retenue une main d'œuvre étrangère potentiellement moins chère, avec les risques de renforcer encore les discours xénophobes et populistes contre la « menace immigrée » et de signer à terme l'arrêt de mort de la libre circulation des personnes.

Il est devenu urgent de construire un nouveau rapport de force, plus incisif et com-

batif que ce que les syndicats suisses ont été capables de faire lors de ces dernières années, et de développer de nouvelles capacités de mobilisation. La mise en œuvre de l'initiative syndicale « Pour le renforcement des contrôles des entreprises » par l'instauration à Genève d'une inspection paritaire des entreprises (IPE) montre qu'il est possible de combattre les abus patronaux en augmentant les droits de tous les salarié-e-s sans pour autant céder aux sirènes populistes et xénophobes de tous bords.

C'est pourquoi le SIT se doit premièrement de mener une campagne d'envergure à l'échelle cantonale, aux côtés de toutes les composantes de la CGAS, en opposant à toutes les tentatives visant à promouvoir la « préférence cantonale » une offensive visant à renforcer les droits de tout-e-s les salarié-e-s.

Ensuite, le SIT devra impérativement impulser, via son engagement et sa position au sein de la CGAS, une campagne à l'échelle fédérale, y compris par voie d'initiative si nécessaire, pour améliorer les mesures d'accompagnements, notamment :

- ◆ en renforçant massivement les contrôles, incluant le droit d'accès sur les lieux de travail pour les syndicats, sur le modèle de l'IPE ;
- ◆ en durcissant les sanctions avec pouvoir d'interrompre le travail en cas de suspicion de sous-enchère ;
- ◆ en réintégrant, dans le cadre de la révision de la LTN, l'obligation d'annonce immédiate à l'AVS ;
- ◆ en protégeant les salarié-e-s contre les licenciements, en particulier lors de licenciements collectifs et pour les licenciements abusifs, notamment des représentant-e-s syndicaux-ales.

FORMATION

POUR COMBATTRE LES INÉGALITÉS: PLUS DE MOYENS POUR LA FORMATION!

Lorsqu'on aborde la question des inégalités sociales, il est fondamental de relever la place qu'occupe la formation parmi les causes de celles-ci. Par conséquent, il est nécessaire, pour les combattre efficacement, de favoriser l'accès du plus grand nombre à une meilleure formation, qu'elle soit de base, professionnelle ou continue.

Les statistiques montrent en effet que les personnes les moins qualifiées sont défavorisées à la fois en matière **d'accès à l'emploi et à une formation qualifiante, de reconversion, de salaire, et de retraite** (montants AVS et LPP): elles sont souvent confinées dans des secteurs difficiles et des tâches peu valorisées, mal payées, elles sont fragilisées face au chômage et handicapées pour retrouver un emploi ou évoluer dans leur parcours professionnel.

Si on y regarde de plus près, il est à noter que cette question de la formation concerne:

- ♦ l'acquisition des **compétences de base**, dont les lacunes empêchent l'accès aux formations qualifiantes; les outils et les conditions pour remettre à niveau les personnes peu ou pas qualifiées sont insuffisamment développés (par exemple les cours de français), ce qui les pénalise durablement;
- ♦ la possibilité d'acquérir des **certifications reconnues** demeure insuffisante ou inadaptée pour les personnes en emploi ou au chômage; cela renforce les inégalités dues au sexe, à l'origine et au statut social;
- ♦ les offres de **formation continue** sont majoritairement destinées aux personnes déjà qualifiées et ne sont pas accompagnées des moyens concrets pour que celles et ceux qui en ont le plus besoin puissent les utiliser, ce qui tend à accroître les inégalités.

D'un point de vue syndical, il en ressort qu'il ne suffit pas de proclamer, comme cela se fait sans cesse, que tout le monde doit « apprendre tout au long de la vie »; cela signifie qu'il faut continuer à mettre en place et développer des moyens qui rendent cela réalisable, notamment:

- ♦ le **droit à un congé formation payé de 5 jours par année, cumulable sur 3 ans** et transportable en cas de changement d'emploi; c'est une revendication syndicale qui date de plus de 20 ans, toujours esquivée par le patronat;
- ♦ la **généralisation d'un système de formation par modules** pour l'acquisition de certifications reconnues;
- ♦ la **reconnaissance facilitée des diplômes étrangers**, pour permettre que les compétences de personnes qualifiées acquises chez elles leur donnent accès à des postes équivalents en Suisse;
- ♦ des **moyens et des contributions financières patronales renforcées** pour la formation professionnelle et continue.

Dès lors, le SIT réaffirme haut et fort le caractère des revendications liées à la formation et s'engage à les remettre fermement sur la table des négociations, tant avec le patronat qu'avec l'Etat.

Cette promotion de la formation est importante non seulement du point de vue de la vie professionnelle, mais aussi d'un point de vue général, puisqu'elle favorise également un meilleur accès à la santé, à la réalisation d'un projet de vie, à la vie sociale, au débat public ainsi que le développement d'un esprit critique et d'une éducation populaire plus que jamais nécessaires pour combattre les populismes.

AVS ET RETRAITES

TRAVAILLER PLUS LONGTEMPS, COTISER PLUS, POUR DE MOINS BONNES RETRAITES ? LE SIT DIT NON ET S'ENGAGE CONTRE PRÉVOYANCE 2020

Après le refus de l'initiative syndicale AVSplus que le SIT a soutenu et qui demandait un supplément de 10 % sur les rentes de vieillesse de l'AVS pour toutes et tous, les travaux du parlement fédéral sur le plan du gouvernement « Prévoyance 2020 » se poursuivent. Le rapport de force très favorable à la droite et à l'extrême droite pèse de tout son poids. Le Conseil national préconise ainsi de plomber encore un peu plus l'avenir de retraites solidaires et décentes garantissant un niveau de vie correct après une vie de labeur tel que prévu dans la Constitution fédérale et tel qu'attendu par les salarié-e-s. Et même si le Conseil des Etats, moins à droite, tente d'infléchir le résultat, seules les propositions des autorités fédérales sont désormais sur la table du parlement sous le nom de « Prévoyance vieillesse 2020 ».

Le parlement poursuit ses travaux jusqu'au 17 mars 2017. La réforme qui risque d'en sortir prévoit :

- ◆ le report de l'âge de retraites des travailleuses de 64 à 65 ans
- ◆ la baisse du taux de conversion dans le deuxième pilier, réduisant les rentes de 12 %
- ◆ une hausse équivalente des cotisations prélevées durant la vie active pour compenser cette perte sur les pensions,
- ◆ une multitude de mesures d'économie sur le dos des veuves, des enfants de retraité-e-s, des orphelins, des petits indépendants.
- ◆ un recours plus important à la TVA pour améliorer le financement de l'AVS
- ◆ un mécanisme automatique d'ajustement de l'âge de la retraite de tout le monde jusqu'à 67 ans selon l'état des finances de l'AVS

En résumé, il faudrait travailler plus longtemps pour les femmes d'abord, pour tous et toutes ensuite, cotiser davantage pour obtenir au final une réduction des prestations de retraite.

Le refus de cette perspective constitue une vraie bataille d'avenir et nécessite un effort de mobilisation à la hauteur des enjeux.

Pour le SIT il s'agit de se préparer à son niveau et dans l'unité avec les autres forces syndicales et politiques à Genève et en Suisse au lancement du référendum pour mettre en échec le démantèlement des retraites préparé à Berne qui sera décidé par le Parlement le 17 mars.

Mais pour le SIT il s'agit également de préparer l'étape suivante, celle de participer à la formulation des propositions alternatives au système de retraites actuel de moins en moins satisfaisant pour les salarié-e-s, visant à opposer un renforcement progressiste et solidaire des retraites à la conception patronale d'une épargne individuelle toujours plus chère.

LEXIQUE

CCT

Convention collective de travail

CDD

contrat à durée déterminée

CFC

Certificat fédéral de capacité

CGAS

Communauté genevoise d'action syndicale

CO

Code des obligations

CTT

Contrat type de travail

FNRS

Fonds national de la recherche scientifique

ICC

Impôt cantonal et communal

IFD

Impôt fédéral direct

IMD

(International Institute for Management Development) Institut international pour le développement du management

IPE

Inspection paritaire des entreprises

LEg

Loi sur l'égalité entre femmes et hommes

OCDE

Organisation de coopération et de développement économiques

OCIRT

Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

OCSTAT

Office cantonal de la statistique

OFS

Office fédéral de la statistique

OXFAM

organisation non-gouvernementale qui lutte contre la pauvreté et les injustices sociales

PME

Petites et moyennes entreprises

RBI

revenu de base inconditionnel

RIE I

première réforme de l'imposition des entreprises, (1998)

RIE II

deuxième réforme de l'imposition des entreprises (2008)

RIE III

troisième réforme de l'imposition des entreprises, (2016)

SML

salaire minimum légal

USS

Union syndicale suisse

WEF

(World Economic Forum) forum économique mondial

S'UNIR POUR DÉFENDRE SES DROITS: ADHÉREZ AU SYNDICAT SIT

Le SIT regroupe des travailleurs-euses résolu-e-s à défendre leurs intérêts communs face aux employeurs et au pouvoir politique, et à lutter pour l'instauration d'une société de femmes et d'hommes libres et responsables. Indépendant de tout parti politique et de toute confession, il n'existe que par la seule volonté de ses membres. Ses ressources économiques proviennent donc des seules cotisations des syndiqué-e-s.

Les objectifs du SIT

Le SIT a pour objectifs de :

- ♦ défendre les intérêts des travailleurs-euses, sans distinction de profession, nationalité, statut, âge, sexe, et cela par le renforcement de la solidarité, avec une priorité donnée aux plus défavorisé-e-s et à celles et ceux qui ont le plus de difficultés à s'organiser;
- ♦ lutter pour améliorer les conditions de salaire, de travail et de vie de toutes les catégories de travailleurs-euses du canton;
- ♦ promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et hommes;
- ♦ combattre pour une législation économique et sociale garantissant aux travailleurs-euses et à leurs familles une sécurité sociale globale;
- ♦ renforcer le droit d'association et la liberté syndicale;
- ♦ construire une société fondée sur la satisfaction des besoins fondamentaux et prioritaires des travailleurs-euses et des peuples et non sur le gaspillage et la production de biens et de services inutiles, voire nuisibles, ne profitant qu'à une minorité.

Au service de ses membres

- ♦ défense juridique touchant au droit du travail et aux permis de travail;

- ♦ fonds de grève;
- ♦ formation syndicale;
- ♦ information par les médias et des publications (journal SIT-info);
- ♦ caisse de chômage;
- ♦ déclarations d'impôts, contrôle des impôts à la source.

Le SIT regroupe

Le SIT regroupe des travailleurs-euses de toutes branches et secteurs professionnels :

Construction, Parcs et Jardins et nettoyage : gros oeuvre, second-oeuvre, contremaîtres, techniciens, métallurgie du bâtiment, architectes, ingénieurs, échafaudeurs et parcs et jardins.

Tertiaire privé : Industrie, mécanique, horlogerie, garages, production et distribution alimentaire, chimie, cuir, coiffure, esthétique, services, commerces, médias, garages, gardiennage, économie domestique, assurances, banques, transports de biens et de personnes, concierges et immeubles; vente, media, arts graphiques, artistes, blanchisseries, informatique, organisations internationales, hôtellerie, restauration, agriculture, floriculture.

Santé, social, secteurs publics et subventionnés : hospitaliers, aide à domicile, santé privée, assistantes dentaires, EMS, administrations cantonale et municipale, enseignement, régies publiques, social, petite enfance, personnel fédéral, secteur associatif, artistes.

Le 26 novembre 2016 s'est tenu le 17^e Congrès du SIT, auquel ont participé 82 délégué-e-s. Outre de procéder à l'élection de ses instances, le Congrès a pour objectif de dessiner la ligne syndicale que le SIT entend concrètement mettre en œuvre pour les prochaines années.

Ce 17^e Congrès avait ainsi pour thème central la question d'une autre répartition des richesses comme moyen de combattre la croissance des inégalités.

Un texte préparatoire avait été préalablement soumis aux militant-e-s pour alimenter le débat. Il a ainsi fait l'objet de discussions, de corrections et d'ajouts

de la part des secteurs, commissions et instances du SIT. Il a ensuite été enrichi et amendé lors du Congrès lui-même, avant son adoption finale par ce dernier. On trouvera donc dans ce bulletin la version finale de ce texte, complété de trois résolutions portant sur les actions syndicales à mener contre les dérives des politiques migratoires, sources de précarité et d'inégalités, sur la revendication de moyens supplémentaires pour rendre effectivement possible « la formation tout au long de la vie », et sur la mobilisation nécessaire pour faire échec au démantèlement des retraites.

