

Contre la sous-enchère salariale et sociale :

## **une offensive syndicale pour davantage de droits pour les travailleuses et travailleurs**

La crise économique et financière mondiale rebondit. Les conséquences pour les salarié·e·s se font sentir à Genève comme ailleurs. Alors que les bonus s'envolent de plus belle pour une petite minorité privilégiée, pour les autres prédominent la mise en concurrence, l'élargissement des inégalités sociales, le démantèlement des services publics, la fragilisation des salarié·e·s sur leur place de travail, les licenciements, le chômage qui rendent les conditions de revenu et de vie toujours plus difficiles pour beaucoup de salarié·e·s et de sans-emploi. En dix ans, le marché du travail a subi une vaste transformation due à une offensive patronale qu'il importe de pouvoir contrer en lançant une contre-offensive pour plus de droits pour les travailleuses et travailleurs.

**Davantage de droits pour lutter contre la sous-enchère salariale et sociale en établissant un salaire minimum et en renforçant quantitativement et qualitativement les contrôles dans les entreprises.**

A Genève, le taux de chômage est le double de la moyenne suisse. Pourquoi ? Parce que les emplois existants et créés prônés par la politique économique du Canton ne collent pas avec les vrais besoins (sociaux, éducatifs, services publics, écologiques, transports, logement, agriculture de proximité) de la population et des sans-emplois. Cette inadéquation est un facteur aggravant de la sous-enchère salariale et sociale. Les patrons et l'Etat peuvent ainsi « choisir » des personnes employables à des conditions plus basses et toujours plus précaires.

C'est pour contrer cette situation et combattre les inégalités sociales que les syndicats luttent pour garantir :

- un revenu pour les chômeurs en fin de droit suite aux baisses de prestations de la loi fédérale sur le chômage,
- créer des emplois socialement et écologiquement utiles répondant aux besoins de la population et des sans-emploi genevois,
- dénoncer les abus et la sous-enchère salariale et sociale.

Contrairement à ce que laissent croire les discours populistes et xénophobes, ce ne sont pas les frontaliers, ni les étrangers qui sont responsables tant des licenciements que des pressions sur les salaires. Ce sont les patrons qui veulent et imposent de tout temps et surtout en période de crise des salaires au moindre prix et des conditions de travail toujours plus précaires.

Ce n'est pas en fermant les frontières et en revenant sur le principe de libre circulation des personnes que l'on améliorera la situation des travailleurs et travailleuses.

C'est au contraire en nous unissant toutes et tous, Suisses, comme frontaliers ou étrangers et en faisant progresser les droits des travailleurs dans l'entreprise et les droits sociaux que l'on pourra s'attaquer réellement au chômage ainsi qu'au dumping salarial et social.

## **La sous-enchère salariale et sociale progresse des écarts salariaux toujours plus grands**

### **Entre hauts et bas salaires**

En dix ans, les hauts salaires ont encore augmenté de 18 % alors que les bas salaires ont stagné, voire ont diminué. De plus, les pressions patronales, poussant à une dérégulation du marché du travail, ont conduit à une multiplication des bas salaires.

En 2000, 15,1 % des salarié·e·s avaient un bas salaire. En 2008, 18,2 % des salariés, soit près de 55'000 personnes à Genève, ont un bas salaire ! Qui sont les salarié·e·s les plus touché·e·s par cette offensive

patronale ? Les plus fragilisés sur le marché du travail : les jeunes à la sortie de l'école, les personnes licenciées à quelques années de la retraite, les immigrés sans qualification, les frontaliers et les femmes.

### **Entre hommes et femmes**

Le salaire médian des hommes ayant augmenté entre 2006 et 2008 de manière plus prononcée que celui des femmes, l'écart salarial entre les

sexes s'accroît, alors que la tendance était à sa réduction entre 2002 et 2006. En 2008, le salaire des femmes est inférieur de 9,6 % à celui des

hommes, contre 7,8 % en 2006, soit une différence de 686 francs par mois !

## La sous-enchère salariale progresse

La mise en concurrence des salariés les uns contre les autres (résidents contre frontaliers, Suisses contre immigrés, hommes contre femmes, jeunes contre les plus âgés) est allée de pair avec un accroissement des cas de sous-enchère salariale et sociale. Tandis qu'une étude universitaire

commandée par les autorités du canton arrivait à la conclusion que le risque de sous-enchère a crû de près de 10 % dans le secteur du bâtiment entre 2002 et 2008, le rapport de la Confédération sur la mise en œuvre des mesures d'accompagnement constate un accroissement des cas de

sous-enchère de 2009 à 2010. Alors que déjà 25 % des entreprises contrôlées par des commissions paritaires étaient coupables d'infractions ou de sous-enchère en 2009, cette proportion est passée à 39 % en 2010 !

## Entre Suisses et étrangers

Le patronat genevois a aussi profité de la libre circulation des personnes pour mettre sous pression les salariés frontaliers. Les études démontrent ainsi qu'entre 2000 et 2008 l'écart salarial entre les employés suisses et les employés frontaliers s'est creusé. Alors que le salaire médian des frontaliers était inférieur de 11.7 % à celui des Suisses en 2000, cet écart est passé à 16.3 % en 2008, soit 1226 francs par mois !

On retrouve la même accentuation des écarts salariaux avec les salariés au bénéfice d'un permis B qui exécute des activités simples et répétitives. Leur salaire est 28,2 % plus bas que celui des Suisses.

Sans avoir de chiffres précis, la situation des salarié·e·s sans statut légal est encore pire en matière de sous-enchère salariale et sociale !

**Il y a un besoin urgent de prévoir un salaire minimum légal pour lutter contre le dumping salarial et l'exploitation. L'initiative fédérale des syndicats pour instaurer un salaire minimum légal de 4'000 francs a récolté en quelques mois 100'000 signatures. Elle va être déposée très bientôt.**

## Des statuts toujours plus précaires

La progression de la sous-enchère est aussi à mettre en lien direct avec la multiplication des statuts de travail précaire. Les jeunes entrent aujourd'hui sur le marché du travail par des stages très faiblement rémunérés. Les contrats à durée déterminée ou

encore le travail par le biais d'agences temporaires n'a fait que croître. Il en est de même pour les personnes devant accepter des temps partiels imposés. Les lois fédérales et cantonales sur le chômage légalisent ces statuts précaires. Des entreprises

confient certains services ou travaux à des sous-traitants sans aucun contrôle des salaires et des conditions de travail du sous-traitant. Tous ces statuts précaires développent des situations d'exploitation des salarié·e·s qui rappellent les siècles passés.

## De plus en plus d'abus salariaux... et des entreprises quasiment sans contrôle !

**Malgré cela, les autorités renoncent à développer des réels contrôles des conditions de travail.**

A Genève, le nombre d'inspecteurs de l'Office cantonal de l'inspection et des relations de travail (OCIRT) est clairement insuffisant, et ses prérogatives (ou moyens d'action) trop réduites. Il n'y a que 16 inspecteurs du travail, dont 7 à 8 seulement pour s'occuper de la sous-enchère salariale, pour près de 300'000 emplois. Soit un inspecteur seulement pour 18'750 emplois. A titre de comparaison, il y a 153 agents employés par la Fondation des parkings pour contrôler 50'000 places de parc, soit un agent pour 326 places de parc...

La Commission externe d'évaluation des politiques publiques sur la régle-

mentation du marché du travail (CEPP) confirme dans son étude la faiblesse des contrôles à Genève. Dans son rapport du 27 avril 2010, elle indique :

«62 % des entreprises (52 % des travailleuses) du secteur privé ne sont ni soumises à des conventions collectives, ni contrôlées dans le cadre des marchés publics.»

Pour 156'000 salarié·e·s, pratiquement aucun contrôle n'est exercé dans la mesure où les activités des 7 à 8 inspecteurs de l'OCIRT se concentrent quasi exclusivement sur le contrôle des usages dans le cadre de marchés publics.

En 2010, l'Inspection du travail genevoise a effectué 1'169 contrôles d'entreprise. Certaines entreprises rece-

vant plusieurs contrôles, au mieux seulement une entreprise sur 40 est contrôlée !

Même dans les secteurs qui bénéficient d'une CCT, signée entre les employeurs et les syndicats, qui prévoit des contrôles paritaires, c'est encore insuffisant pour traquer les abus. Si certaines fonctionnent très bien, 80 % des commissions paritaires n'effectuent aucun contrôle.

**Il y a un besoin urgent de renforcer la quantité et la qualité des contrôles des conditions de travail dans les entreprises.**

C'est pourquoi les syndicats lancent l'initiative **«Pour le renforcement du contrôle des entreprises. Contre la sous-enchère salariale.»**

## **NON** à la suppression du RMCAS et la révision antisociale de la loi sur l'aide sociale individuelle (LASI)

La CGAS appelle à refuser la suppression du RMCAS (revenu minimum cantonal d'aide-sociale). Le RMCAS:

- est actuellement le seul dispositif intermédiaire après la fin du droit au chômage qui intervient plus tôt pour diverses catégories de chômeurs-euses depuis la révision à la baisse de la LACI ;
- supprimer le RMCAS c'est renvoyer les chômeurs-euses en fin de droit directement à l'assistance publique ce qui est inacceptable.

## **OUI** à l'initiative cantonale pour le droit à un salaire minimum légal

La CGAS appelle à soutenir cette initiative cantonale déposée en 2008 car :

- elle est le complément indispensable à l'initiative populaire fédérale en cours ;
- elle prévoit l'obligation de fixer un salaire minimum légal réellement adéquat à la situation genevoise ;
- elle améliore les conditions de salaire et de vie.

Notre initiative syndicale demande :

### **Augmenter le nombre de contrôles dans les entreprises**

L'initiative prévoit une augmentation du nombre d'inspecteurs pour atteindre un ratio d'un inspecteur pour 10'000 emplois. Cela signifie que le nombre d'inspecteurs-trices ainsi que le nombre de contrôles devront doubler. L'OCIRT concentre actuellement son travail sur les contrôles en matière de travail au noir et de permis de travail. L'initiative exclut ce champ d'activité du renforcement des effectifs ce qui permettra de réorienter le travail de l'OCIRT sur le contrôle des conditions des travail de tous.

### **Améliorer la qualité des contrôles des entreprises**

Faute de volonté politique, la qualité des contrôles effectués par l'OCIRT et leur suivi sont insatisfaisants. Les entreprises présentent aux inspecteurs la réalité souvent comme elles le souhaitent. Les salarié-e-s peuvent difficilement faire entendre leur voix, ils ne sont pas informés de ce qui a été retenu par l'OCIRT ni des décisions ou des sanctions prises par cet office. Au final, les contrôles restent souvent sans suite et la réalité sur le terrain ne change guère. Pour y remédier, l'initiative prévoit la création d'une ins-

pection des entreprises. Les syndicats désigneront des inspecteurs-trices qui seront nommé-e-s par le Conseil d'Etat. 1 inspecteur-trice pour 10'000 emplois pourra être nommé-e (ayant pour mission d'effectuer des contrôles dans les entreprises). Ils-elles lutteront contre la sous-enchère en s'assurant que tous les travailleurs bénéficient de conditions de travail conformes à la loi sans égard à leur statut ou à leur permis de travail.

L'inspection des entreprises repose sur un système de milice inspiré du modèle des commissaires d'apprentissage et permettra d'améliorer la qualité du contrôle des entreprises en donnant la parole avant tout aux salarié-e-s. Selon ces principes, les inspecteurs-trices seront indemnisé-e-s pour les rapports transmis à l'OCIRT. L'OCIRT, seule instance habilitée en la matière, devra ensuite systématiquement prendre des décisions ou des sanctions et en tenir informée l'inspection syndicale.

### **Renforcer la transparence et la coordination**

L'initiative prévoit que l'inspection des entreprises autant que l'OCIRT établissent des rapports publics rendant compte de leur activité et que l'OCIRT, l'inspection des entreprises et les organismes en charge des assurances sociales se coordonnent pour assurer un meilleur suivi des dénonciations. Ces dispositions permettront de lutter contre l'absence de volonté politique

en matière de sanctions envers les entreprises qui violent les lois relatives aux conditions de travail.

### **Renforcer la lutte contre la sous-enchère salariale**

L'initiative prévoit que l'inspection des entreprises soit compétente sur le terrain pour traquer les indices de sous-enchère salariale. Cela est indispensable pour la mise en œuvre des mesures d'accompagnement qui prévoient notamment l'extension des conventions collectives de travail ou l'édiction de contrats-type en cas de sous-enchère salariale abusive et répétée. Cette notion ne permet pas encore de lutter efficacement contre les salaires de misère mais doit impérativement être redéfinie au niveau fédéral

### **Développer les contrôles paritaires**

L'application des normes fixées dans les conventions collectives de travail n'est pas contrôlée dans de nombreux secteurs ce qui laisse le champ libre à la sous-enchère. Seuls les signataires des conventions ayant le pouvoir de mettre en place ces contrôles, l'initiative prévoit que l'OCIRT ait pour tâche d'encourager les partenaires des conventions à instituer des missions de contrôle, et que ces derniers puissent charger de ce travail l'inspection des entreprises ou l'OCIRT s'ils ne le font pas eux-mêmes.

