

Papier de position CGAS sur la libre circulation des personnes  
adoptée par le Comité du 20 octobre 2016

## Protégeons les salaires et les emplois, pas les frontières et les patrons !

Le projet de mise en œuvre de l'initiative « contre l'immigration de masse » semble pratiquement renoncer aux contingents. Le compromis forgé entre le PLR et le PSS ne prévoit toutefois aucune amélioration concrète pour les travailleurs et se fonde au contraire sur le principe de « préférence nationale » que la gauche et le syndicats ne sauraient faire le leur. L'initiative « RASA », qui veut simplement annuler le vote du 9 février, ne constitue pas non plus une alternative au combat syndical contre les abus patronaux. Seule une véritable campagne, basée sur la revendication d'améliorer les droits des salarié-e-s travaillant en Suisse, permettra au mouvement syndical de retrouver sa boussole, indépendante de celle de la droite chauvine ou néolibérale.



Pour rappel : avec l'acceptation de l'initiative de l'UDC « contre l'immigration de masse » le 9 février 2014, la Constitution suisse comporte désormais un nouvel article 121a qui prévoit de limiter le nombre d'autorisations de séjour des étrangers par des plafonds annuels. La fixation de ces plafonds, ainsi que les droits des migrants, tels que le regroupement familial

ou l'accès au système social suisse, sont subordonnés aux « intérêts économiques globaux de la Suisse » et au « principe de la préférence nationale ». De ce fait, ce texte s'oppose ouvertement à l'accord de libre circulation des personnes (ALCP) avec l'Union européenne, qui instaurait depuis 2002 un régime spécifique pour les ressortissants de l'UE.

Devant entrer en vigueur en février 2017, le gouvernement suisse a tenté d'ouvrir des négociations avec la Commission européenne à ce sujet, sans succès : occupée par le Brexit, elle n'entend pas accorder à la Suisse quelconque dérogation au principe de libre circulation des personnes. L'application à la lettre de l'article constitutionnel 121a signifierait donc la fin de l'ALCP et de l'ensemble des accords bilatéraux. Depuis le vote, on assiste dès lors à une valse de propositions de mise en œuvre cherchant la quadrature du cercle qui permettrait à la fois de respecter la volonté populaire de « réduire l'immigration » toute en préservant l'ALCP.

Celle-ci semble avoir été trouvée : le Conseil national a adopté en septembre 2016 une solution qui devra encore être ratifiée par le Conseil des Etats. Elle prévoit l'introduction du principe de « préférence nationale » sous forme d'une obligation d'annonce aux Offices régionaux de placement (ORP) des postes vacants. Et si malgré cette mesure l'immigration devait augmenter de manière importante, le Conseil fédéral soumettrait alors au Comité mixte Suisse-UE la demande de limiter temporairement, par branche ou par région, le flux de main d'œuvre. Sont exclus de cette obligation d'annonce toutefois les permis de courte durée jusqu'à 9 mois.

### **Un compromis négocié sans les syndicats...**

Il est particulièrement remarquable de noter que cette solution, contrairement aux négociations en lien avec la libre circulation antérieures au vote du 9 février 2014, a été ficelée en l'absence totale des syndicats. Le président de l'Union patronale suisse (UPS), Valentin Vogt, avait clairement donné le ton en affirmant que la libre circulation « se négociait désormais avec l'UDC et non plus avec les syndicats » (NZZ, 31.8.2016), mettant ainsi une fin subite à la stratégie de certaines centrales syndicales de substituer la construction d'un rapport de force sur les lieux de travail par des négociations institutionnelles, appuyées sur un hypothétique droit de veto sur la question de la libre circulation. Cette stratégie, qui avait permis d'assurer des majorités populaires lors des votations sur la libre circulation en développant pendant plus d'une décennie des mesures de protection des salaires jusque-là inédites dans un marché du travail traditionnellement très libéral<sup>1</sup>, a ainsi été unilatéralement dénoncée par un patronat sentant le vent en poupe après les succès électoraux de la droite chauvine.

Le nouveau régime migratoire, imaginé par une droite patronale radicalisée, comporte d'un côté le démantèlement de ces mesures d'accompagnement mal aimées, qui, selon Christophe Blocher sont « la mort de la liberté économique » (NZZ, 19.11.2015), mot d'ordre aussitôt repris par l'UPS, qui les a redéfinies une « menace pour notre marché du travail

---

<sup>1</sup> Par ailleurs, le gouvernement suisse a livré une analyse assez sobre de la mise en place de ces mesures : « Les analyses du scrutin de 1992 sur l'Espace économique européen indiquaient que le scepticisme largement répandu à l'égard de la liberté de circulation des personnes avait joué un rôle dans le "non" de la population. En conséquence, le milieu politique a de mieux en mieux accepté l'idée de mesures en vue d'éviter toute pression sur les salaires – le Parlement avait encore refusé les mesures d'accompagnement demandées par les syndicats avant le vote EEE. Il n'était pas certain que les accords bilatéraux I (qui devaient régler la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'UE) réunissent une majorité populaire sans une plus grande protection des salaires » (SECO, Rapport bilan des CCT, Berne, 2014, p. 44).

flexible et libéral » (conférence de presse du 4.2. 2016). De l'autre, il se base sur le principe d'un contingentement différencié selon les besoins des secteurs économiques. Les différents modèles mis en avant ces deux dernières années théorisaient ainsi la possibilité de limiter les contingents aux catégories d'immigrés hautement qualifiés, fixés de manière flexible et sur une durée de plusieurs années, avec le maintien de tous les droits en matière d'assurances et de regroupement familial, sans quoi on imagine mal ces salariés se déplacer en Suisse<sup>2</sup>, tout en envisageant pour les branches de l'économie interne à faible productivité (agriculture, construction, hôtellerie-restauration, commerce de détail, etc.) une forme de statut de saisonnier, avec des permis de courte durée et un accès limité aux droits sociaux<sup>3</sup>.

Certes, une telle « union sacrée » entre le patronat et la droite « élargie » (droite néolibérale et droite chauvine) ne se fait pas du jour au lendemain sans que les contradictions au sein du bloc bourgeois n'apparaissent ouvertement. Mais la partie s'est davantage jouée entre les différentes fractions du patronat qu'entre la gauche et la droite, et plus précisément entre l'aile patronale ouverte à l'intégration européenne et composée essentiellement par l'industrie d'exportation (machines, pharma, horlogerie) et par les secteurs recourant massivement à la main-d'œuvre étrangère, et l'aile plus protectionniste et dominée par le capital financier, préoccupée surtout de maintenir le franc suisse en dehors de la zone euro, des pressions sur le secret bancaire et sur l'imposition des entreprises étrangères.

La position qui a finalement pris le dessus est celle prônée par la direction du PLR et une série d'associations patronales, notamment de Suisse romande, ne voulant pas mettre en danger les accords bilatéraux (notamment l'accès aux marchés européens, plus particulièrement dans le domaine des produits industriels et agricoles, des marchés publics, du trafic aérien et de la recherche scientifique), ni l'afflux continu de main d'œuvre utile à l'industrie suisse. Une solution qui, selon la Neue Zürcher Zeitung, a mis l'UDC et le patronat d'accord sur un point central : « pas de nouvelles mesures d'accompagnement sur le marché du travail suisse » (NZZ, 21.7.2016), et qui a trouvé le soutien actif du Conseiller fédéral Schneider Ammann. Celui-ci, par la voix de son directeur de la section travail du SECO, Boris Zürcher, a fait savoir qu'il fallait éviter que les mesures d'accompagnement continuent à « provoquer des encroûtements tenaces sur le marché du travail, difficiles à dégommer » (Weltwoche, 22.9.16).

### **...qui ouvre la voie au maintien des accords bilatéraux...**

Le ralliement du PSS à cette solution entérine définitivement sa soumission à l'aile « europhile » du patronat. La présidente du PLR Petra Gössi a d'ailleurs publiquement salué le fait que les socialistes aient accepté « la ligne rouge à ne pas franchir, établie par le PLR : pas d'amélioration des mesures d'accompagnement » (NZZ 17.9.2016). Certes, face au battage médiatique estival orchestré par une droite patronale déchaînée, on peut à la limite comprendre que le PSS qualifie le paquet de « bon compromis » (selon la socialiste Cesla Amarelle) et voie en la « clause magique » (selon le Vert Balthasar Glättli) une victoire contre l'extrême droite. Mais de là à déclarer, comme l'a fait l'USS, qu'il s'agit d'« un pas dans la bonne direction », il y a un monde. N'oublions pas que la faïtière syndicale avait déclaré au lendemain du vote du 9 février, qu'il n'y aurait pas de solution soutenue par les syndicats si celle-ci a) ne préservait pas les accords bilatéraux, b) incluait des clauses discriminatoires envers les migrants et c) ne prévoyait aucune amélioration des mesures d'accompagnement.

---

<sup>2</sup> Avenir Suisse, « L'immigration sous contrôle », 2014.

<sup>3</sup> Union patronale suisse, « L'application de l'initiative sur l'immigration de masse : les employeurs font une proposition », Communiqué de presse, Zurich, 2014.

Or, à dire vrai, la solution du Conseil national ne prévoit que le maintien des accords bilatéraux avec l'UE. Pour le reste, il semble que l'USS ait réduit ses propres aspirations à revendiquer davantage de protection pour les salariés à néant. Pire encore, en flirtant avec des mesures dites de « préférence nationale », le principe de la non-discrimination se voit passablement malmené.

Certes, on doit se réjouir que les mesures de contingentement aient été abandonnées, car elles auraient signifié un immense recul en termes de droits pour les salarié-e-s et les immigré-e-s. Historiquement, le statut de saisonnier était un puissant vecteur de précarisation des travailleurs immigrés et renforçait la fragmentation des salariés dans un marché du travail déjà hautement internationalisé. Le statut de saisonnier ne permettait pas à son détenteur de changer d'emploi, et même si les rapports de travail avaient été résiliés de manière illicite, le saisonnier devait rentrer au pays, ce qui le mettait dans une condition de dépendance extrême face à l'employeur. Enfin, le regroupement familial n'était permis qu'après plusieurs saisons travaillées sans interruption. Ce système invitait les employeurs à utiliser surtout les nouveaux arrivés, prêts à tout pour obtenir le droit au regroupement. Couplé au recours massif à de la main-d'œuvre au noir après épuisement des contingents prévus, ce système était à l'origine d'une sous-enchère massive, avec des travailleurs immigrés payés en moyenne 15 % en-dessous des salaires de leurs collègues suisses<sup>4</sup>. Et nous savons que l'octroi de permis de courte durée pousse dans la clandestinité des travailleurs/euses immigré-e-s après épuisement des contingents.

Mais force est de constater que le maintien des accords bilatéraux se paie au prix d'un durcissement de la politique migratoire dans son ensemble. Comme l'indique à juste titre Philipp Müller, l'ancien président du PLR, en tentant de convaincre l'UDC de se rallier à la solution du Conseil national : « Le peuple veut limiter l'immigration ? Eh bien, nous avons révisé la Loi sur l'asile et la Loi sur les étrangers, limité l'immigration de pays tiers, limité le regroupement familial et l'accès aux assurances sociales. Dans l'ensemble, nous pouvons dire : nous sommes en train de construire un régime migratoire plus sévère, sans toucher à l'accord de libre circulation des personnes » (NZZ am Sonntag, 3.10.2016).

### **...en introduisant le principe de « préférence nationale »**

Mais surtout, la solution proposée ignore totalement les pressions sur le monde du travail et focalise le débat actuel autour des mesures dites de « préférence nationale ». Ce modèle, largement inspiré par l'expérience genevoise de « préférence cantonale » qui oblige les institutions publiques et subventionnées à annoncer auprès de l'ORP les postes ouverts et à inviter des chômeurs à un entretien d'embauche, et accepté récemment au canton Tessin par le biais de l'initiative « prima i nostri ! » (les nôtres d'abord) est problématique à plusieurs égards. Premièrement, il est parfaitement inadéquat pour combattre le chômage, parce que celui-ci est principalement le résultat d'évolutions qui n'ont rien à voir avec la libre circulation des personnes, et notamment un développement économique déséquilibré, renforcé en 2015 par la décision de la BNS de supprimer le taux plancher, provoquant la destruction de plusieurs dizaines de milliers d'emplois industriels. En effet, la libre circulation des personnes ne s'est que marginalement traduite par une substitution massive de la nouvelle immigration à la main-d'œuvre locale. Le taux de chômage traditionnellement très bas en Suisse en comparaison européenne, n'a subi que des variations mineures

---

<sup>4</sup> Notons toutefois que l'ALCP a permis le recrutement massif de travailleurs avec des permis de courte durée issus de l'UE (jusqu'à 90 jours), dont le nombre total dépasse aujourd'hui celui des travailleurs saisonniers à l'époque. Les titulaires d'un permis de courte durée (permis L) gagnent 25% de salaire en moins que les Suisses, contre 12% pour les permis B et C et 7% pour les frontaliers.

depuis 2002, et les phénomènes de remplacement ont été constatés dans un nombre limité de branches (bâtiment, restauration, nettoyage) ou zones frontalières, et ce, surtout entre anciens et nouveaux immigrés à basse qualification<sup>5</sup>.

Deuxièmement, parce que les pratiques abusives des entreprises qui aujourd'hui licencient et remplace le personnel pour baisser les salaires, ne sauront être empêchées par la seule obligation d'annonce aux ORP. Etre obligé d'annoncer ne signifie de loin pas encore devoir donner la préférence à un travailleur sans emploi et ne garantit rien quant à la protection des salaires. Une entreprise pourra toujours remplacer tout son personnel récalcitrant à baisser ses salaires pourvu qu'elle annonce les postes dans un ORP... Dans un pays où un patron peut légalement résilier le contrat de travail pour n'importe quel motif, y compris pour engager des nouveaux travailleurs moins chers, il faut renforcer les protections contre les licenciements !

Troisièmement, parce que l'obligation d'annonce risque de vite se tourner en obligation d'accepter un travail à un moindre salaire pour les chômeurs et donc de renforcer davantage le dumping. En effet, en mettant en concurrence des personnes au chômage avec des personnes en emploi, le candidat repêché par un ORP risque en effet d'être « moins cher », devant accepter des salaires convenables selon la LACI. Il n'est pas non plus exclu que de nombreuses entreprises voudront éviter la charge administrative impliquée par l'obligation d'annonce en sous-traitant le recrutement encore davantage à des agences temporaires.

La « préférence nationale » ne saurait donc être la nouvelle mesure d'accompagnement à la libre circulation des personnes, car son seul et unique objectif est de stigmatiser les salariés immigrés comme responsables des tensions sur le marché du travail. Preuve en est l'énième tentative de l'UDC genevoise d'utiliser ces tensions pour diviser les salariés par le dépôt d'un projet de loi intitulé « Genève d'abord ! », calqué sur l'initiative cantonale tessinoise acceptée par le peuple en septembre de cette année. Ce texte, qui sera lancé comme initiative constitutionnelle, prévoit d'une manière démagogique le « droit à l'emploi », entendu comme « droit des citoyens et des résidents à n'être ni discriminés à l'embauche, ni privés de leur emploi, ni obligés à consentir à des réductions significatives de leur salaire en raison de l'afflux indifférencié de main d'œuvre étrangère (dumping salarial) ». Comme si c'était l'immigré, et non pas l'employeur, qui discrimine, licencie et baisse les salaires ! Et tout en étant bien conscients que toute modification légale cantonale en matière de protection contre les licenciements est rendue impossible par le droit fédéral. Sous couvert de « lutte contre le dumping salarial », sans aucune mesure concrète d'amélioration des protections salariales, une telle initiative ne vise qu'à protéger les patrons et leurs frontières.

### **Et les droits des travailleurs dans tout ça ?**

Or, l'acceptation de l'initiative « Contre l'immigration de masse » en 2014 s'explique surtout par la pression sur les salaires et sur l'emploi subie par une part importante de la population active et les lacunes en matière de contrôle. Les seules mesures d'accompagnement dignes de ce nom sont donc celles qui permettent de renforcer la protection des salariés et de combattre les abus patronaux. L'analyse du vote du 9 février met en lumière, sans surprise, des taux d'acceptation particulièrement élevés auprès des personnes à basse qualification et bas salaires, mais également parmi celles qui ont un diplôme d'études techniques<sup>6</sup>. La

---

<sup>5</sup> Favre S., Lalive R., Zweimüller J., « Les effets d'éviction restent faibles sur le marché suisse de l'emploi », *La Vie économique*, n° 6, p. 8-11, 2013.

<sup>6</sup> Sciarini P., Nai A., Tresch A. (2014), *Analyse de la votation fédérale du 9 février 2014*, UNIGE, Genève.

comparaison avec les précédents votes sur l'immigration et l'intégration européenne<sup>7</sup> montre que c'est surtout cette « classe moyenne », particulièrement vulnérable face à la faiblesse des mesures d'accompagnement et des droits des travailleuses et travailleurs, qui a basculé dans le camp des opposants à la libre circulation. On peut dès lors mettre en relation ce vote avec la pression accrue, subie ou ressentie sur le marché du travail suisse, depuis l'entrée en vigueur de l'ALCP.

Certes, en remplaçant l'ancien système avec le droit de s'établir librement en Suisse, l'ALCP a contribué à stabiliser plusieurs centaines de milliers de ressortissants de l'UE établis en Suisse. Mais en recourant en même temps au recrutement massif de travailleurs avec des permis de courte durée issus de l'UE, dont le nombre total dépasse même celui des travailleurs saisonniers à l'époque, les employeurs ont réussi à mettre sous pression les salaires d'embauche à tous les niveaux. Plusieurs études ont constaté des baisses de salaire pour certaines catégories de travailleurs, notamment les jeunes professionnels à formation tertiaire et les travailleurs étrangers âgés sans qualification<sup>8</sup>, certaines branches comme l'hôtellerie-restauration, le bâtiment, les transports ou le commerce de détail<sup>9</sup> ou certaines régions.

En particulier, le canton frontalier de Genève a vu des salaires d'embauche s'effondrer, et ce notamment en lien avec l'augmentation spectaculaire des permis frontaliers (de 33 000 en 2002 à 87 000 en 2014), dont l'obtention s'est retrouvée facilitée avec l'ALCP. Notamment, entre 2000 et 2008, dans certaines branches, les employeurs genevois ont pu jouer sur le différentiel salarial existant des deux côtés de la frontière en baissant les salaires des frontaliers (notamment dans le commerce, la chimie, l'informatique et la construction) ou en entraînant toutes les catégories vers le bas (enseignement privé). À Genève, le salaire médian a par ailleurs reculé pour la première fois depuis des décennies, tendance confirmée pour le reste de la Suisse où l'on constate une baisse significative des plus bas salaires.

Force est donc de constater que les « mesures d'accompagnement » n'ont pas réussi à contenir le risque de sous-enchère induit par la mise en concurrence accrue des salariés. S'il signifiait une avancée en matière de protection des conditions de travail, le nouveau dispositif de contrôle s'est avéré en effet largement insuffisant. À titre d'exemple, en 2010 à Genève, seules 38 % des entreprises risquent d'être contrôlées par les organes d'inspection rattachés à la commission tripartite cantonale, et 80 % des commissions paritaires en charge de l'application des CCT n'étaient tout simplement pas en mesure d'effectuer leur mandat<sup>10</sup>. Ces lacunes sont d'ailleurs confirmées à l'échelle fédérale année après année par les rapports officiels du Secrétariat à l'économie : en 2012, les contrôles (de tout type) n'ont été effectués qu'auprès de 3,5 % des salariés. Quant aux entreprises employant des travailleurs

---

<sup>7</sup> Moser P. (2014), *Wo und Weshalb schwand die Zustimmung zur Personenfreizügigkeit?*, Statistisches Amt des Kantons Zürich, Zürich.

<sup>8</sup> Müller T., Asensio N., Graf R. (2013), *Les effets de la libre circulation des personnes sur les salaires en Suisse*, UNIGE, Genève.

<sup>9</sup> Ramirez J.V., Asensio N. (2013), « Analyse empirique du risque de sous-enchère salariale sur le marché du travail à Genève », *cahier n° HES-SO/HEG-GE/C--13/5/1--CH*, CRAG-Haute école de gestion de Genève, Genève.

<sup>10</sup> Commission externe d'évaluation des politiques publiques (CEPP) (2010), *Évaluation de la politique de réglementation du marché du travail*, Chancellerie de l'État, Genève, 27 avril.

détachés, seules 37 % des entreprises responsables de *dumping* salarial ont reçu une amende... dont le montant moyen était de 880 francs suisses, soit 727 euros<sup>11</sup>.

Autre problème : les mesures d'accompagnement reposent en grande partie sur la possibilité de mettre en place des salaires minimaux de branche ou d'élargir la protection salariale prévue dans des CCT à des catégories plus larges de travailleurs, en se basant sur la notion de « salaire d'usage ». Or, avec seulement 25 % de personnes soumises à des CCT de force obligatoire, la définition des salaires d'usage s'est avéré impraticable. Les rapports de force au sein des commissions tripartites, où les délégations patronales et étatiques bloquent régulièrement toute mesure de protection salariale, n'ont débouché que sur une dizaine de CTT depuis plus de dix ans.

Dans ce contexte, on peut certes saluer la toute récente décision du Conseil des Etats d'augmenter les amendes en cas d'abus salarial de 5'000 à 30'000 francs et de faciliter la prolongation des contrats-type de travail (salaires minimums de branche), ainsi que la déclaration de Christian Levrat, de vouloir se battre au sein du Conseil des Etats pour ajouter au paquet des mesures de protection contre le licenciement des travailleurs âgés. Mais ces mesures ne sont de loin pas suffisantes, et il n'est pas inutile, dans ce cadre, d'anticiper les débats futurs autour de l'initiative « RASA » qui risquent d'enterrer durablement toute tentative d'améliorer la protection des salarié-e-s.

L'initiative « RASA », qui prévoit simplement l'annulation du vote du 9 février 2014, sans aucune mesure de protection supplémentaire. Outre le fait qu'il est problématique, du point de vue du fonctionnement de la démocratie, de soumettre une deuxième fois au vote populaire même question alors qu'elle vient d'être tranchée très récemment, l'initiative RASA ne résout rien. En n'intégrant nullement les demandes légitimes de renforcer la lutte contre les abus patronaux, elle ne pourra que déboucher sur un deuxième vote populaire négatif au sujet de la libre circulation des personnes. La CGAS ne soutiendra pas l'initiative RASA tant que les mesures d'accompagnement ne seront pas qualitativement améliorées.

### **Pour une véritable campagne syndicale**

À la lumière d'une sous-enchère salariale évidente, le discours visant à défendre la mise en œuvre de l'initiative contre l'immigration de masse, dont le seul but est le maintien des accords bilatéraux, ferait perdre au mouvement syndical sa crédibilité. Une partie des salariés pour lesquels la « libre » circulation des personnes est devenu synonyme de la liberté pour les employeurs à embaucher sans retenue une main-d'œuvre étrangère potentiellement moins chère, a d'ailleurs déjà tourné le dos aux syndicats pour rejoindre le discours de l'UDC qui militait pour la « protection des frontières » contre la « menace immigrée » et mettre un terme à l'ALCP.

Ainsi, il est devenu clair que le projet d'une « ouverture du marché du travail accompagnée par une meilleure protection des conditions de travail »<sup>12</sup> ne pourra se maintenir qu'à travers la construction d'un rapport de force bien plus important que ce que les syndicats suisses ont été capables de faire ces dernières années. Et que sans une réelle capacité de mobilisation

---

<sup>11</sup> Secrétariat à l'économie (SECO) (2013), *Rapport FlaM du 26 avril 2013. Mise en œuvre des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes Suisse-Union européenne du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2012*, Berne.

<sup>12</sup> Pedrina V., Alleva V., « Nach dem ja zur SVP-Abschottungsinitiative: Verhältnis Schweiz-EU aus gewerkschaftlicher Sicht », *Widerspruch*, n° 65, 2014.

dans les entreprises, les syndicats n'obtiendront pas davantage de droits pour les salariés. Ce constat est d'autant plus nécessaire, que les défaites cuisantes tant de l'initiative pour le salaire minimum que de celle sur l'augmentation des retraits – projets portés par les syndicats comme l'alternative progressiste à une politique de division et de fermeture incarnée par l'UDC – ont démontré que le chemin à parcourir pour reconquérir les bases syndicales perdues durant les deux dernières décennies est encore long... mais indispensable à la survie du mouvement syndical suisse.

Or, 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 montre qu'il est possible de combattre les abus patronaux en augmentant les droits des salariés sans pour autant céder aux sirènes chauvines.

C'est pourquoi la CGAS se doit premièrement de mener une campagne d'envergure à l'échelle cantonale, en opposant à la probable initiative UDC pour la « préférence cantonale » une offensive visant à renforcer les droits de tout-e-s salarié-e-s. Des réflexions doivent immédiatement commencer sur le lancement d'une éventuelle nouvelle initiative syndicale, en creusant toutes les pistes légales et réglementaires cantonales possibles pour renforcer les protections des salariés, la lutte contre les abus patronaux et l'intégration des chômeurs vers des vrais emplois.

Deuxièmement, la CGAS impulsera à l'échelle fédérale une campagne, y compris par voie d'initiative si nécessaire, pour améliorer les mesures d'accompagnement, notamment :

- en renforçant massivement les contrôles, incluant le droit d'accès sur les lieux de travail pour les syndicats, sur le modèle de l'Inspection paritaire des entreprises genevoise ;
- en durcissant les sanctions y compris en interrompant le travail en cas de suspicion de sous-enchère ;
- en réintégrant, dans le cadre de la révision LTN, l'obligation d'annonce immédiate à l'AVS ;
- en protégeant les salariés contre les licenciements, en particulier lors de licenciements collectifs et pour les licenciements abusifs, notamment des représentant-e-s des salarié-e-s.

Adopté à l'unanimité par le Comité CGAS du 20 octobre 2016