

Contre la déréglementation de l'emploi

pour le maintien et la défense des Conventions collectives de travail (CCT) par des syndicats combatifs, unis et la mobilisation des salarié-e-s

Trop de «politiques» à la botte du patronat

Cet automne s'annonce chaud pour les salariées et salariés. Face à la crise économique, les autorités politiques font alliance avec le patronat pour que ce soit les salarié-e-s qui paient la facture.

La majorité de droite au parlement fédéral maintient ses attaques à toutes les assurances sociales : **augmentation à 65 ans de l'âge légal de la retraite des femmes, baisse de 10% des rentes LPP pour éponger les pertes des spéculateurs, révision de l'assurance-chômage réduisant les prestations et les droits des chômeurs.**

Pourtant, sur le plan de l'emploi, en dépit de quelques indicateurs timidement à la hausse et des perspectives de prétendue reprise économique amplifiées par les raccourcis des médias, le chômage partiel et complet s'accroît dans de nombreux secteurs. Comme l'atteste les récents licenciements d'Agie Charmilles.

«Le chômage partiel, qui touche aujourd'hui déjà plus de 50.000 salarié-es en Suisse, n'est pas la panacée : confrontée à d'importantes baisses de commande et de chiffres d'affaires, les entreprises n'ont pas d'autre choix que de réduire leurs effectifs » avertit le président de l'UPS-Union patronale suisse le 3 septembre.

Alors que le chômage des jeunes entre 15 et 24 ans a augmenté de 75% en un an, **les autorités fédérales veulent réduire les prestations de l'assurance-chômage pour les jeunes!**

La solution des autorités contre la crise: aider les patrons à tenir la tête hors de l'eau en coulant les salariés !

Trop d'employeurs démantèlent nos droits

L'automne sera chaud aussi sur le plan des négociations salariales dans de nombreux secteurs. Les patrons pleurent misère et invoquent la crise pour s'étrangler contre les revendications d'augmentations salariales pourtant indispensables au vu des bas salaires de certains secteurs et aussi pour faire face aux augmentations des cotisations assurances-maladie, de loyer etc.

L'automne sera chaud car en plus des négociations salariales qui s'annoncent ardues, **c'est l'existence même des CCT en tant qu'instrument de définition et de défense des droits des salariés-es qui sont remises en question dans certains secteurs.**

Compte tenu du rapport de forces sur le plan fédéral et au parlement, les salariés doivent composer avec à une législation sociale très lacunaire et guère avantageuse sur des aspects fondamentaux tels que durée du travail, assurance perte de gain en cas de maladie, salaire minimum, protection contre le licenciement, plan sociaux en cas de licenciements collectifs, droits syndicaux.

Au travers de mobilisations importantes dans certains secteurs, les syndicats ont

réussi à imposer des améliorations de la réglementation des conditions de travail par le biais de Conventions collectives de travail, qu'elles soient nationales, cantonales, de secteur, d'entreprise. Aujourd'hui en Suisse, **1.700.000 salariés-es, soit le 50% des personnes exerçant une activité, bénéficient d'une CCT.**

L'avantage d'une CCT est évident tant pour les salariés-es qui en bénéficient que pour les salariés-es qui ne sont pas encore couverts par une CCT.

Au minimum, et en fonction du rapport de force et des luttes, elles définissent clairement les règles et des droits essentiels qui vont **plus loin** que le minimum imposé par le Code des obligations comme: **une limitation de la durée du travail, un salaire minimum, le 13ème salaire, une assurance perte de gain en cas de maladie, cinq semaines de vacances ou plus, une meilleure protection contre les licenciements.**

A Genève, pas moins de 140 CCT existent. Elles couvrent aussi bien des secteurs entiers (gros oeuvre) que des entreprises particulières (COOP, Firmenich). Elles sont soit nationales (hôtellerie-restauration) ou cantonales (vente). Même si seul 1 femme salariée sur 3 est au bénéfice d'une CCT, même si seul 1 salariés sur 3 est au bénéfice d'une CCT définissant les salaires minimaux, les CCT sont un instrument décisif pour améliorer collectivement les conditions de travail vu l'insuffisance de la législation du travail en Suisse.

Là où la force des syndicats et la lutte des salarié-e-s n'ont pas encore réussi à imposer des CCT, il ne reste que le minimal et misérable Code des obligations et la négociation individuelle pour définir - dans un contexte de division et de chantage - les droits minimaux et les salaires.

Dans le cadre de la libre circulation des personnes avec l'Union Européenne, des CCT fortes sont pourtant indispensables pour garantir davantage de droits pour

les salariés-es et éviter tout dumping salarial.

Or, depuis toujours, le patronat essaie de régler les rapports de travail à l'interne et de manière individuelle, en excluant les syndicats, en n'acceptant de négocier les salaires qu'au niveau de chaque entreprise en non pas par secteur, en tentant d'imposer des chantages au renouvellement de la convention collective de travail...

Lors de crise des années 90, de nombreuses CCT ont été dénoncées et ont disparu.

Maintenant, et plus que jamais, nous devons défendre par la lutte et la mobilisation les CCT là où elles existent et sont menacées. Il en va des droits basiques des salariés-es.

La seule solution à cette crise **passé**

- par un renforcement des droits des salariés dans les entreprises,
- par le maintien et le renforcement des conventions collectives de travail,
- par des augmentations salariales substantielles !

Les cadeaux fiscaux ou les aides économiques aux entreprises ne profitent qu'aux seuls patrons.

Une augmentation généralisée des salaires et le renforcement des protections contre les licenciements profitent à l'ensemble de la société !

Défendons, maintenons et développons les CCT !

