



IN 173 Initiative populaire cantonale 173 «23 frs, c'est un minimum»

IN 173-A au Grand Conseil sur la prise en considération de l'initiative populaire cantonale 173 «23 frs, c'est un minimum»

PL 12267 instaurant une loi sur le salaire minimum (Un salaire minimum cantonal pour lutter contre la pauvreté !)

**Audition du 9 septembre 2019
devant la commission de l'économie du Grand Conseil**

Mesdames et Messieurs les députés,

L'UAPG est auditionnée ce soir sur deux projets aux buts similaires, à savoir l'instauration d'un salaire minimum de 23.-/heure dans le canton de Genève.

En préambule, nous souhaiterions souligner qu'une telle proposition, dans des proportions différentes, a déjà été formulée au niveau genevois (en novembre 2011) et national (mai 2014), et à chaque fois, les citoyens du canton, comme notre Union, s'y sont opposés. Cette nouvelle mouture n'est pas davantage acceptable aux yeux de notre Fédération, qui ne croit pas en les vertus d'une telle obligation.

La question de la pauvreté, à laquelle les partisans du salaire minimum se réfèrent, est certes une réelle problématique qui doit être étudiée. Toutefois, l'instauration d'un salaire minimum ne constitue pas une solution adaptée. Différents facteurs entrent en jeu (comme la formation, l'intégration socioprofessionnelle ou la situation familiale). Lorsque les auteurs de la proposition indiquent que l'Etat n'a pas à se substituer à l'entreprise pour payer le complément permettant de vivre, on s'interroge sur le sort que ceux-ci destinent aux prestations sociales, une fois un salaire minimum introduit. Seront-elles supprimées, ou largement diminuées? Nous rappellerons également que l'entreprise verse un salaire donné pour une prestation donnée, et non en fonction de la situation de l'employé. Si tel devait être le cas, les auteurs proposent-ils de payer moins les personnes célibataire, sans enfant ou encore habitant dans des régions moins onéreuses au niveau du loyer et du coût de la vie? Ce n'est évidemment pas ce que nous souhaitons et ce n'est pas le rôle de l'entreprise que d'introduire de tels «mécanismes de correction». Par ailleurs, ce sont notamment les entreprises qui permettent à l'Etat, par leurs impôts et ceux de leurs employés, de fonctionner. Imposer à certains secteurs des salaires qu'ils ne peuvent assumer reviendrait tout simplement à condamner certaines activités et les emplois qui leur sont liés. Dans



certains cas, l'introduction d'un salaire minimum pourrait même avoir l'effet inverse, à savoir celui d'exclure du marché du travail et d'augmenter la précarité sociale certains travailleurs.

Les textes relèvent par ailleurs que la couverture conventionnelle à Genève est insuffisante. Nous rappellerons le but d'une CCT (convention collective de travail) est d'imposer des garde-fous pour protéger les salaires, notamment du risque de dumping. Cela est plus particulièrement nécessaire dans certains secteurs, à moindre valeur ajoutée et aux salaires traditionnellement plus bas. C'est précisément dans ces secteurs que des conventions collectives de travail existent à Genève. Elles jouent donc leur rôle. On rappellera qu'au premier semestre 2019, à Genève, il y en a 136 conventions de travail en vigueur, soit 75 sectorielles dont 30 étendues, et 61 d'entreprises, auxquelles il faut ajouter 5 CTT (contrat type de travail) avec salaires impératifs et 29 secteurs avec usages. Ces différents outils permettent de couvrir 50% des travailleurs genevois, sans compter la fonction publique, qui bénéficie généralement d'un statut particulier.

Nous rappellerons également que les CCT ne sont pas édictées sur n'importe quelle base, mais qu'elles sont négociées entre partenaires sociaux, à savoir les représentants des associations professionnelles ET syndicales, en fonction de la réalité de chaque branche. Il est évident qu'il existe des bas salaires dans notre canton. Mais ces salaires reflètent la réalité du terrain, reconnue par les partenaires sociaux. Lors du lancement de l'initiative l'année dernière, nous avons vérifié dans quelle mesure les principales CCT respectaient la proposition de salaire horaire de 23.-, proposées par les deux textes. Il se trouve que la totalité (à l'exception d'un secteur) des textes contenait un ou plusieurs référentiels salariaux inférieur(s) à ce seuil. Or, ces textes sont également signés par les syndicats, qui dans le cadre des négociations reconnaissent que certains secteurs ne peuvent offrir des conditions au niveau de ce que propose l'initiative qu'ils ont lancée. Le secteur faisant exception est celui de la construction. Or, c'est précisément dans ce secteur qu'une grève générale a été organisée à l'automne dernier, pour dénoncer des salaires trop bas. Permettez-nous également de faire référence à un autre secteur, qui vit sous le régime d'un CTT. Il s'agit de l'agriculture. Le CTT genevois est déjà très largement plus généreux que les autres CTT suisses. Ce qui fait concrètement que la salade genevoise coûte pratiquement 50% plus cher à produire que sa «consœur» de Glaris. Genève est le seul canton à prévoir une durée hebdomadaire de 45 heures en moyenne annuelle, pour un total d'heures mensuelles de 195. Les autres vont de 208 (dans le cas valaisan sans bétail de plus de 4 mois) à 286 durant la période estivale pour Glaris. Genève est déjà totalement déconnectée de la réalité suisse, et doit en plus faire face à la concurrence des zones frontalières. Imposer au secteur agricole un salaire minimum de 23.-/heure augmenterait de plus de 35% le salaire minimum du secteur, mais aussi de manière très sensible l'ensemble des salaires du secteur. Cela reviendrait à pénaliser très fortement ce secteur, en renchérissant les circuits courts, alors même que l'on prône une politique de proximité.

Outre les risques que ces textes font peser sur certaines activités, ils constituent également un danger pour le dialogue social. En imposant un salaire hors de la réalité vécue par les branches, les syndicats dénaturent totalement le fondement de ce dialogue. Ils suppriment un élément de négociation central. Avec des dommages collatéraux probables sur d'autres



éléments du contrat de travail (vacances, horaires, assurance-maladie, congés, etc) si certains secteurs en venaient à renoncer à négocier une CCT. C'est une attitude totalement contreproductive, dans la mesure où il est reconnu par de nombreuses études que la force du partenariat social explique en partie les bons résultats économiques. Là où le dialogue social est fort, le taux de participation au marché de l'emploi est plus élevé qu'ailleurs, le chômage y est plus bas et les inégalités sont moindres. On pourrait ajouter, en se référant au modèle suisse, que les salaires y sont également plus élevés. Pour Genève, dont la tradition de dialogue social est séculaire et très ancrée, le salaire médian est même de plus de 10% supérieur au salaire médian suisse. Le partenariat social est donc clairement un facteur de stabilité, et cette initiative contribue malheureusement à l'affaiblir.

En conclusion, les deux textes se justifient aux yeux de leurs auteurs comme un moyen de préserver la cohésion sociale. C'est un objectif noble, auquel nous ne pouvons que souscrire. Il n'est pas question de laisser les inégalités se creuser, de laisser des personnes tomber dans la pauvreté ou à l'assistance. Le propos n'est pas ici de soutenir que l'on vit bien à Genève avec un salaire inférieur à ce minima. Mais les projets sont à notre sens contreproductifs et dangereux car ils font fi d'une réalité économique qui pourrait pâtir de cette nouvelle exigence. Les exemples étrangers le démontrent: l'instauration d'un salaire minimum ne permet pas de lutter contre la pauvreté. Pire, dans certains cas, il pourrait encourager le travail au noir, véritable fléau tant social qu'économique. La meilleure manière de protéger les salaires et l'emploi est d'avoir un partenariat social fort. C'est le cas de la Suisse et de notre canton, qui offrent des rémunérations sensiblement plus élevées qu'ailleurs. Or, ces projets affaiblissent très clairement le dialogue entre associations professionnelles et syndicales, en transférant la question de la négociation salariale sur le terrain étatique et en faisant peser un risque sur de futures négociations entre les partenaires sociaux. Nous nous y opposons donc fermement.

Pour l'UAPG

Nicolas Rufener

Secrétaire général de la FMB

Stéphanie Ruegsegger

Secrétaire permanente