

syndicalisme!

Pour le monde du travail, ça ne va pas. La situation se dégrade chaque jour. Il y a urgence à inverser la tendance. Et la solution est, au fond, très simple. Il faut arrêter de faire des concessions, de reculer à chaque fois que les patrons du public et du privé posent une nouvelle exigence. Il faut cesser de signer des conventions collectives de travail, sans rapport de force, qui en arrivent même à péjorer le peu d'acquis que donne le droit du travail suisse, un des plus mauvais d'Europe.

Le syndicalisme ne peut pas vivre dans des négociations à froid, sans mobilisation effective des salarié-e-s, sans luttes et sans capacité de pression sur les employeurs. Le syndicat n'est pas quelque chose d'extérieur au salariat, un appareil qui fait la médiation entre les gens à la base et les patrons. Le syndicat c'est l'organisation et la mobilisation des salarié-e-s pour conquérir des droits, pour améliorer les conditions de travail, de statut et de salaire, pour avancer vers la libération et l'émancipation sociale.

Nous sommes pour un syndicalisme de défense des salarié-e-s, d'organisation et de luttes collectives, donc de transformation sociale.

Si le syndicalisme n'est pas capable d'organiser et de mobiliser, de faire monter la puissance populaire, il ne peut pas négocier valablement. Il ne peut que marchander des concessions. La négociation doit toujours se baser sur le rapport de forces et celui-ci ne fait qu'exprimer l'organisation et la mobilisation des travailleurs/euses.

En ce sens, la paix du travail absolue est une saignée permanente infligée au salariat, recul après recul, concession après concession, capitulation après capitulation.

Il n'y a pas de paix du travail relative. Il y a des accords que l'on signe et qui ont une certaine durée de vie. Les accords, les CCT doivent d'abord vivre, pouvoir être changés, modifiés dans l'intérieur même de la mécanique conventionnelle, dénoncés quand il le faut. Le texte d'une convention collective ce n'est pas la table de la loi, ni une parole révélée. C'est l'expression d'un rapport de force. En fait, à peine une CCT est-elle signée, qu'il faut commencer à la faire changer, à faire monter des revendications, à la modifier de l'intérieur si c'est possible et de l'extérieur s'il le faut.

Il n'y a pas de démocratie vraie sans liberté syndicale. Ceci veut dire d'abord que les syndicats doivent entrer dans les entreprises, sans que les délégué-e-s ou les militant-e-s risquent le licenciement pour leurs paroles et leurs actions. En fait, la liberté syndicale concerne tout ce que les travailleurs/euses font pour faire vivre le syndicat, qu'ils/elles soient délégué-e-s ou non. C'est l'activité syndicale en elle-même et pour elle-même qui doit être protégée. Ce combat, doit être ouvert pour pouvoir construire un syndicalisme qui ait la capacité de peser, de négocier de manière offensive, d'avancer.





La liberté syndicale, c'est aussi un droit à la dissidence, au désaccord, à l'alternative possible. Les accords collectifs et les CCT doivent pouvoir être approuvés, rejetés ou modifiés, démocratiquement par les travailleurs/euses concerné-e-s. Les salarié-e-s ont un droit évident à la pluralité syndicale, à la liberté d'affiliation. Donc, des syndicats doivent pouvoir refuser un accord et continuer la lutte sans que leurs adhérent-e-s soient discriminé-e-s et réprimé-e-s de ce fait. Ceci a des implications très claires. Les contributions professionnelles perçues au titre de la gestion des CCT doivent être remboursées à toutes et tous les travailleurs/euses syndiqué-e-s, que leur organisation soient signataire ou non d'une CCT ou pas. Ce qui fonde ce droit au remboursement, c'est d'abord le fait d'appartenir à une organisation syndicale qui se bat et mobilise les gens. Plus largement, il est inacceptable que soit mis en place un modèle blindé de représentation syndicale qui limite le droit d'association et d'expression aux syndicats qui signent les accords et prétendent censurer les organisations qui proposent autre chose.

Ceci toujours juste. Mais dans un pays où les délégué-e-s et militant-e-s syndicaux/ales sont soumis-e-s à la pression, à la répression et au licenciement, dès qu'ils/elles bougent une oreille et même s'ils/elles appartiennent aux organisations les plus modérées, productrices et reproductrices de la paix du travail absolue, c'est indispensable.

Un autre syndicalisme que celui du recul et de la capitulation est possible. Chaque équipe militante, chaque syndicat, chaque permanent-e est amené à faire le choix de la lutte ou le choix de l'adaptation et de la complaisance. De la plus modeste défense individuelle, juridique et syndicale au conflit collectif le plus massif, se pose toujours la question de savoir si on fait du syndicat, si on organise, si on mobilise, si on se bat, dans toute la mesure du possible, ou si on négocie dans le cadre et aux conditions posées par les patrons. Voire même si on ne fait rien du tout.

Combiner la défense juridique et syndicale, la construction du collectif, la mobilisation, la manifestation, le recours à la grève quand c'est possible et nécessaire, cela signifie construire un syndicat qui fait changer les choses, qui se donne la possibilité de les faire changer.

Ce sont de toutes ces expériences dont nous nous réclamons. Par exemple, celles des unions ouvrières de Suisse romande, au début du XX^e siècle, celles des LAB (les ligues d'actions du bâtiment), du Manifeste 77 dans la métallurgie, du syndicalisme de combat dans les secteurs publics.

En ce 1^{er} mai 2015, il faut aussi nous remettre en mémoire le rôle décisif et la valeur de la solidarité interprofessionnelle.

Il y a naturellement des grands thèmes généraux qui concernent tout le salariat. Ils ne peuvent être résolus simplement à coups d'initiatives et de référendums. Ils doivent être portés par des luttes à hauteur des objectifs affichés. Mais il y a aussi les mobilisations dans un secteur d'une boîte, pour une CCT. Nous soutenons le point de vue que toutes les mobilisations doivent faire l'objet d'une action solidaire, car chaque accord collectif constitue un enjeu pour le salariat entier. Par exemple, nous savons qu'une très grosse attaque se prépare dans le secteur de l'hôtellerie-restauration. Le niveau d'organisation syndicale y est faible. La CCT très déficiente. Si nous laissons faire les patrons, cela deviendra pire encore. N'est-il pas possible que nous constituons systématiquement des groupes d'appui à la mobilisation dans ce secteur, que nous multiplions les possibilités de contact et les occasions d'organisations et de défense de ses travailleurs/euses, que nous descendions, solidairement, dans la rue pour faire pression sur le patronat de l'hôtellerie et de la restauration et avancer les revendications d'amélioration conventionnelles urgentes? La lutte des salarié-e-s de l'hôtellerie et de la restauration pour une bonne CCT, c'est d'abord la leur, naturellement, mais c'est aussi la nôtre, comme travailleur/euse, comme consommateur/trice et comme personnes humaines. Faire tout ce qui est possible pour augmenter les salaires dans un secteur où les travailleurs/euses pauvres et à l'aide sociale sont si nombreux/euses, c'est quelque chose qui relève de l'intérêt bien compris de l'ensemble du salariat.

Nous sommes aujourd'hui face à une attaque brutale de nos assurances sociales et de notre régime de retraite. Le patronat, sous tous les prétextes, franc fort ou franc fluet, tente d'augmenter le temps et l'intensité au travail, tout en bloquant ou en diminuant les salaires. Les cadeaux fiscaux et les subventions aux patrons s'accumulent, tandis que les services publics et leurs prestations sont attaqués et dégradés. Les

mesures d'accompagnement, n'accompagnent rien que l'accélération de la mise en concurrence des travailleurs/euses les un·e·s contre les autres. Les questions enjeu sont évidentes: répartition des richesses et du pouvoir dans le pays, maintien et améliorations des prestations sociales et du service public, résistance contre un modèle d'encadrement social répressif qui attaque les pauvres et les précaires, refus de la xénophobie d'état manipulé par le patronat pour faire passer toutes ces attaques.

A l'inverse, on voit bien quelques revendications de base: le salaire minimum (qui ne saura pas conquies dans les urnes), le salaire socialisé garantissant notamment des retraites dignes et des assurances sociales convenables, l'extension des CCT et leur force obligatoire quand elles sont approuvées démocratiquement par la base, une lutte syndicale et juridique acharnée pour faire respecter partout au minimum le principe du salaire usuel, un vrai combat d'ensemble pour concrétiser partout, dans toutes les situations, le principe de «À travail égal, salaire égal et égalité des droits». Enfin, la lutte pour la liberté syndicale: liberté syndicale partout, toujours, sans condition. De cette lutte pour le droit d'association et d'expression du salariat dérive naturellement le droit de grève.

Pour nous, la position est claire: pas une seule échéance sans organisation et sans lutte, pas une seule négociation sans rapport de force.

En ce 1^{er} mai 2015, nous voulons encore parler de trois problèmes emblématiques de la situation difficile et précaire que vivent des milliers et des milliers de salarié·e·s, et bien plus souvent qu'à leur tour, de femmes travailleuses.

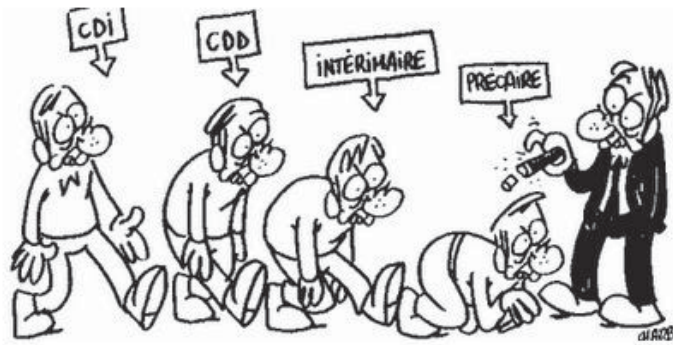
Ce que nous dénonçons ne se passe pas que dans des boîtes du privé, ouvertement dédiées à l'accumulation du profit et du pouvoir patronal. Cela arrive dans le secteur public et dans les institutions subventionnées, dont le secteur public est à la fois le financier, le contrôleur et le donneur d'ordres. Nous le disons depuis longtemps, le secteur public est l'entreprise donneuse d'ordres et les entités subventionnées des entreprises sous-traitantes. Il y a une responsabilité solidaire entre les donneurs d'ordres et les sous-traitants. Or, que se passe-t-il dans cette aire publique et parapublique, dans la ville de Lausanne et dans le canton de Vaud?

Il y a de plus en plus de précarisation du travail. Partout on recourt à des stages non payés ou sous-salariés. Il y a des travailleurs/euses payé·e·s à l'heure, à qui on peut enlever le travail du jour au lendemain, selon la volonté de l'employeur. Les heures peuvent être supprimées au dernier moment, les horaires modifiés, le licenciement intervenir à tout moment. Cette insécurité profonde de l'emploi et accompagnée naturellement de salaires horaires extrêmement bas et d'un salaire en cas de maladie inexistant. Tu ne viens pas travailler ou on ne te donne pas de travail et tu ne touches rien. Une telle situation ne peut plus durer. Nous exigeons que partout dans la fonction publique et dans le subventionné, chaque salarié·e, horaire ou auxiliaire, ait un contrat de travail, un salaire mensuel, un volume d'activité garanti avec au minimum une rémunération d'au moins 4000.- francs par mois, fois 13.

Les emplois à l'heure, sur appel, amènent les personnes à l'aide sociale. Donc à un redoublement d'encadrement et de contrôle, du lieu de travail à la structure de prise en charge sociale. De surcroît, ce n'est pas à l'impôt payé par les classes populaires de payer pour les patrons qui versent des salaires de misère qui ne permettent pas de vivre. C'est les salaires qu'il faut forcer à la hausse et non pas les travailleurs/euses pauvres qu'il faut contrôler.

Dans la fonction publique cantonale, comme dans les grandes conventions social-santé du secteur subventionné, les salaires minimums tournent autour de Fr. 3700.- par mois. Pour une personne seule, c'est juste suffisant pour vivre. Dès qu'il y a une personne à la charge du/de la salarié·e, c'est notoirement insuffisant. Mais, la situation est beaucoup plus grave que ne le laissent penser les chiffres du salaire minimum. De plus en plus de travailleuses/euses, dans les EMS ou les soins à domicile par exemple, ne peuvent travailler à 100%. Ces personnes sont contraintes au temps partiel, donc à des salaires encore plus bas, encore plus insuffisants. L'organisation patronale du





travail fonctionne pour que les travailleurs/euses ne puissent pas avoir un emploi à plein temps. Du coup, leur journée est dominée par le temps contraint qu'il faut pour réaliser le travail. Les situations sont extrêmement nombreuses où il est très difficile d'avoir une deuxième activité salariée. A la situation de difficulté matérielle, s'ajoute une très grande pénibilité du travail, quand il faut jongler avec plusieurs emplois pour arriver à survivre.

Nous revendiquons que l'organisation du travail dans tous les secteurs permettent d'effectuer un 100% et que le temps partiel contraint soit liquidé. Les employeurs doivent également respecter la conciliation entre vie professionnelle et vie privée et cesser d'imposer le saccage de l'existence des travailleurs/euses pour accomplir leur but productif.

Cette situation de précarité sociale et salariale s'accompagne, naturellement, d'une organisation du travail et d'un management particulièrement dur. La disciplinarisation des travailleurs/euses passe par l'interdiction de toute dissidence, la pression permanente, l'exigence d'acquiescement à toutes les décisions et démarches du commandement. Ce sont là les conditions de travail de milliers de personnes. Avec à la clé, les entretiens d'évaluation, les recadrages, le contrôle flicard des absences et de la maladie, la fixation à la chaîne d'objectifs, les licenciements pour un oui ou pour un non. Des salarié-e-s considéré-e-s à la fois comme des citrons et des kleenex. Il en résulte l'atteinte à l'intégrité et à la personnalité, les problèmes de santé, les épuisements, les burn-out, les situations d'irrespect et de harcèlement. A ceci s'ajoute la remise en cause de plus en plus profonde du droit d'être malade, avec l'activité intrusive des assurances et de la médecine patronale.

Pour combattre cette dégradation profonde de la vie au travail, il faut briser le modèle dominant de management qui tente d'obtenir un contrôle total et une soumission profonde et généralisée des salarié-e-s, non seulement dans leurs activités, mais dans leur tête, dans leurs convictions, dans leurs émotions et leurs affects.

Il y a une bataille fondamentale à livrer pour concrétiser le droit à la santé, à l'intégrité et au respect de la personnalité. Nous avons besoin également d'un contre-pouvoir dans l'entreprise, qui ne peut exister que par l'activité syndicale libre et protégée sur les lieux de travail. A ceci s'ajoute la nécessité de revendiquer une justice prud'homale et du travail accessible, et gratuite. La défense des travailleurs/euses est freinée, désagrégée et compliquée par l'existence d'une justice chère, complexe et donc inaccessible bien souvent.

Enfin, dernier point que nous constatons dans l'aire public-subventionné, c'est l'existence de cadences proprement infernales et d'une organisation du travail qui ne tient délibérément pas compte des exigences d'humanité. Par exemple, dans les soins à domicile, tout est fait pour changer en permanence les personnes qui interviennent auprès des usagers/ères afin qu'aucune familiarité ne se crée, qu'aucun lien durable ne se stabilise. Les travailleurs/euses ne doivent qu'accomplir, sans état d'âme, un listing étriqué de tâches qui exclut qu'il puisse y avoir besoin de développer et de construire une relation humaine entre usagers/ères et travailleurs/euses. Comprimer les temps, les serrer, grappiller la moindre seconde, c'est cela qui est toujours à l'ordre du jour. Les cadences infernales, les salaires qui ne permettent pas de vivre, la précarité du travail organisée par des directions qui usent du temps des salarié-e-s et dégradent toutes leurs conditions d'existence. Dans les soins à domicile, contre les temps alloués et les cadences infernales, la première revendication c'est d'avoir un temps relationnel garanti qui permette de construire des rapports humains entre intervenant-e-s et usagers/ères. La deuxième (car il y en a tant d'autres), c'est que ce soient des équipes stables qui s'occupent des mêmes personnes afin de pouvoir construire une relation de confiance, se connaître et mieux aider celles et ceux qui en ont besoin.

**Un travail humain,
avec un temps humain!**

Sud