



Conférence de presse annuelle de l'USS : offensives syndicales en 2023
Le 9 janvier 2023

La grève des femmes 2023 a déjà commencé

Vania Alleva, présidente d'Unia / vice-présidente de l'USS

2023 sera une année combative, car le 14 juin, c'est la grève des femmes. Et elle a déjà commencé : car depuis peu l'égalité recule à nouveau. Elle recule au lieu d'avancer en ce qui concerne les salaires, les rentes et la répartition du travail de care.

Un recul plutôt qu'un pas en avant pour les salaires : le revenu des femmes est inférieur de 43,2% à celui des hommes, si nous le rapportons à toutes les heures travaillées pendant la vie professionnelle. Et l'écart salarial se creuse à nouveau depuis 2016 : dans les branches à bas salaires, les femmes sont représentées de manière disproportionnée et c'est là que les pertes de salaire réel sont les plus importantes. À cela s'ajoute que les métiers typiquement féminins comme les soins et la vente ont certes été désignés comme « d'importance systémique » pendant la pandémie de coronavirus, mais n'ont jusqu'ici pas obtenu la reconnaissance économique et la revalorisation nécessaires.

Un recul plutôt qu'un pas en avant pour les rentes : nous les femmes, nous touchons en moyenne un tiers de rente de moins que les hommes. Et depuis récemment, nous devons travailler plus longtemps. Cela signifie ni plus ni moins qu'une réduction supplémentaire des rentes. Ce sont les personnes à hauts revenus, surtout des hommes, qui en ont décidé ainsi avec leur Oui à AVS 21 le 25 septembre. C'est ce même 25 septembre que la grève des femmes 2023 a commencé. Elle devient encore plus urgente avec la réforme LPP. Car dans sa forme actuelle, il s'agit à nouveau d'un projet de démantèlement unilatéral, notamment au détriment des bas et moyens revenus. Donc, une fois de plus, sur le dos des femmes. Les partisans du projet de démantèlement AVS 21 nous ont fait miroiter de belles promesses : on va maintenant améliorer la situation des femmes dans le 2e pilier. De vaines promesses, comme nous l'avions prédit !

Un recul plutôt qu'un pas en avant pour la répartition du travail de care : ce sont les femmes qui accomplissent encore 5,5 milliards d'heures de travail non rémunérées. Ce travail non rémunéré représente un montant de 315 milliards de francs (année 2016, rapport du Conseil fédéral/postulat de Samira Marti). Et le déséquilibre au niveau du travail de care continue de s'accroître : ce sont les femmes qui ont réduit leur temps de travail lors de la pandémie de coronavirus pour pouvoir assumer davantage de tâches familiales.

Malgré deux grèves historiques des femmes en 1991 et en 2019, l'égalité recule donc à nouveau au lieu d'avancer. Et cela sur une question politique centrale pour notre pays. Et pour nous les syndicats. Il s'agit de thèmes centraux et typiquement syndicaux. Il s'agit de justice. C'est pourquoi nous soutenons le mouvement féministe dans l'organisation de la grève des femmes 2023.

« Du respect, plus d'argent, plus de temps »

Nous les femmes, nous sommes toujours en colère. Et notre mot d'ordre est : « Du respect, plus d'argent, plus de temps ! » Car les négociations salariales encore en cours ne peuvent pas éliminer la discrimination massive des femmes dans le monde du travail. Des négociations salariales qui ont d'ailleurs été particulièrement difficiles avec certains employeurs.

Cependant, quelques bons accords montrent que des hausses de salaire substantielles sont aussi possibles dans un contexte d'incertitude économique. Dans certaines branches et entreprises, nous sommes parvenus à obtenir la compensation du renchérissement particulièrement urgente, parfois davantage. L'hôtellerie-restauration, la branche du nettoyage en Suisse alémanique ainsi que l'industrie horlogère et quelques branches des arts et métiers en sont des exemples positifs. Nous avons ainsi évité une baisse des salaires réels pour des dizaines de milliers de salarié-e-s. Mais malheureusement, beaucoup d'autres employeurs et associations patronales tentent de se soustraire à leurs responsabilités. Et cela, malgré la bonne marche des affaires ! Dans le commerce de détail, par exemple, de nombreux employé-e-s doivent se résoudre à des pertes de salaire. Et beaucoup de femmes sont actives dans ce secteur. Quelle frustration alors qu'elles ont fait tourner l'entreprise pendant le confinement sans possibilité de travailler à domicile !

Dans l'ensemble, les augmentations de salaire se situeront autour de 2,5%. Pour beaucoup de salarié-e-s, notamment celles et ceux qui travaillent à temps partiel contre leur gré, le renchérissement et l'explosion des primes d'assurance maladie auront de lourdes conséquences. Ils et elles subissent une perte sensible du pouvoir d'achat. Et ce sont essentiellement des femmes.

Le temps partiel et les bas salaires sont féminins : augmentez les salaires minimums !

Les bas salaires rendent la vie difficile. Les femmes, en particulier, sont concernées. En plus de cela, elles effectuent la majeure partie du travail non rémunéré et travaillent à temps partiel. Résultat : les femmes ont moins d'argent et moins de perspectives d'avenir. Cela doit enfin cesser ! Plus « de respect, d'argent et de temps » : augmentez les salaires des femmes ! Des salaires inférieurs à 4000 francs par mois (x 13) comme dans le commerce de détail, les crèches, le nettoyage et les soins sont inacceptables. Car un emploi à plein temps doit suffire pour vivre. Nous demandons une adaptation immédiate des salaires minimums à 4000 francs x 13 comme minimum absolu. Compte tenu de l'évolution salariale de ces dernières années et de l'inflation, le salaire minimum doit atteindre au moins 4500 francs pour les personnes sans formation et 5000 francs pour les travailleuses et travailleurs qualifiés.

Le travail féminin est gratuit : réduisez le temps de travail !

Actuellement, 300 soignant-e-s abandonnent le métier chaque mois. Parce qu'ils et elles n'en peuvent plus. Conséquence : de nombreux établissements de soins sont clairement en sous-effectif et ferment des lits ou même des services entiers. Pour celles et ceux qui restent dans la profession, la charge de travail s'accroît. Et la surcharge du personnel conduit à des erreurs dans le travail. La qualité des soins diminue et les prestations de soins à la population risquent de devenir insuffisantes. Malgré cela, la mise en œuvre de l'initiative sur les soins se fait attendre. Il est scandaleux que la Confédération, les cantons et les employeurs se renvoient depuis un an la responsabilité de la mise en œuvre de cette initiative. L'urgence est démontrée depuis longtemps : le stress, la pression et le manque de ressources poussent les salarié-e-s encore en poste à réduire leur taux d'occupation. Ils et elles réduisent leur temps de travail à leurs propres frais et par nécessité. Mais il peut aussi en aller autrement, comme le montre l'exemple de l'hôpital de Wetzikon qui a réduit la semaine de travail standard de 40 à 38 heures pour les soignant-e-s travaillant en équipe dans les unités de soins. Et en Autriche, la semaine de 37 heures est déjà en vigueur depuis l'année dernière dans le domaine de la santé et du

social. À fin novembre, l'Alliance des professions de la santé a présenté de nouvelles revendications concernant la pénurie de personnel soignant.

Nous demandons « du respect, plus d'argent, plus de temps » : une réduction du temps de travail pour le même salaire et avec un personnel suffisant ! C'est essentiel, car le rythme et l'intensité du travail ont fortement augmenté ces dernières années. On parle d'une intensification du travail et cela a des effets négatifs sur la santé des employé-e-s. Les troubles physiques et psychiques s'accroissent et le risque d'épuisement professionnel augmente. Nous avons donc de toute façon besoin d'une réduction du temps de travail et de la création de nouveaux postes. Mais nous avons aussi besoin d'une réduction du temps de travail pour permettre une répartition plus juste du travail rémunéré et non rémunéré entre hommes et femmes. Oui, c'est une condition indispensable pour plus de justice entre les sexes.

C'est faisable si les employeurs redistribuent plus équitablement les gains de productivité aux salarié-e-s. Entre 2015 et 2020, la productivité a augmenté de près de 8%, alors que les salaires réels n'ont progressé que d'env. 2,5%. Il y a donc suffisamment de marge de manœuvre pour une redistribution via plus de temps libre.

C'est vrai, dans certaines branches, il n'est pas possible dans l'immédiat de réduire massivement le temps de travail en raison de la pénurie de personnel qualifié. Cependant, les horaires de travail peuvent être réduits immédiatement, afin de rendre ces professions plus attractives. Et cela pourrait aussi contribuer à remédier à la pénurie de personnel qualifié.

La question du temps de travail sera un thème central de toutes les négociations CCT à venir. Par exemple dans la CCT de l'industrie horlogère qui sera renégociée cette année. Les femmes sont aussi très nombreuses à travailler dans ce secteur. Ici aussi, l'une des principales revendications des employé-e-s est la semaine de 36 heures. La réduction du temps de travail doit aussi progresser au niveau des CCT. Et ce d'autant plus vite que la majorité de droite au Parlement fédéral ne cesse d'affaiblir la protection des salarié-e-s avec des interventions scandaleuses.

Dans ce sens, je ne peux que le répéter : en route pour la grève des femmes 2023 : nous voulons plus de « respect, d'argent et de temps » !