

Vieux de plus de 80 ans

# Le SIT fête ses 20 ans

Dans ce numéro :

**Le 23 novembre 1985, se tenait le 3e congrès de notre interprofessionnelle, qui décidait à une très large majorité (106 voix contre 8) de transformer la FSCG (Fédération des syndicats chrétiens de Genève) en SIT.**

D'un point de vue organisationnel et juridique, il ne s'agissait que d'un simple changement d'appellation : les membres le restaient de plein droit, la maison syndicale restait propriété du SIT, le personnel avait son contrat maintenu, ... et la numérotation des congrès ne recommençait pas à un .... Mais, d'un point de vue syndical et politique, c'était bien entendu tout autre chose.

Après des décennies d'existence, c'est dans les années 60 et 70 que le SIT d'alors a développé une pensée et une action sur les limites du syndicalisme de l'époque et sur l'enjeu : réformes ou révolution, et cela dans le cadre des rapports de production. Le SIT n'a d'ailleurs pas été le seul, puisque cette pensée sur la rénovation syndicale a été largement partagée dans la fédération nationale de la métallurgie et a surtout donné lieu à la naissance de la CRT (Confédération romande du travail), regroupant des fédérations des tertiaires privé et public, et notamment les membres du SIT

qui y étaient affiliés.

Les militant-e-s ont voulu "rénover" un syndicalisme auquel ils reprochaient d'être "bureaucraté, compromis et endormi", de se cantonner dans des "négociations au sommet", d'être dépendant des partis, de ne pas pratiquer la démocratie interne. Non seulement ils l'ont dit et écrit, mais ils se sont donnés des outils pour pratiquer un autre syndicalisme : action sur les lieux de travail, démocratie syndicale, ouverture aux plus précaires, réponse aux demandes quotidiennes des travailleurs (permanences, permis, impôts ...), autonomie politique, solidarité interprofessionnelle, intervention sur les conditions de vie (logement, transports, santé, écologie...), etc.

Les valeurs qui fondent cette rénovation se sont construites progressivement pendant les années 70, puis "théorisées" au congrès de 1985.

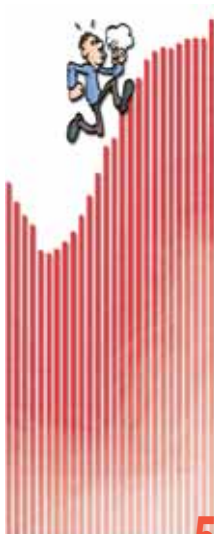


Le vote du Congrès de 1985 dans la salle du foyer des réfugiés de l'avenue Blanc.

Suite en page 8

**12'000 membres !**

Pour la première fois, au mois d'octobre, le SIT a dépassé la barre des 12'000 adhérents. C'est l'occasion de voir la raison de ce développement continu.



## 20 ans ! Et après ?



Notre époque adore les anniversaires. Autant d'occasions de nous lamenter sur un prétendu âge d'or disparu ou le monde était plus lisible et prévisible ... Le SIT n'est pas véritablement né il y a vingt ans, il a hérité certains des principes des organisations qui l'ont précédé tout en incarnant une certaine rupture. Il ne s'agit pas donc ici de sacrifier à l'auto-célébration. Mais plutôt de poser quelques réflexions sur le devenir de notre syndicalisme deux décennies après

ce congrès de 1985 qui lui donna son nom.

### Le SIT en crise ?

Premier constat, le SIT est en crise. Ou plus exactement à un moment de son histoire où ce qui a fait notre particularité dans le mouvement syndical est en train de s'atténuer, voire de disparaître. Il y vingt ans, nous incarnions une tentative originale de trouver une troisième voie entre les deux pôles du syndicalisme helvétique que sont les syndicats de l'USS et les syndicats chrétiens. La conviction qu'il était possible qu'une organisation syndicale indépendante des partis politiques soit à la fois démocratique et égalitaire dans son fonctionnement, combative et propositionnelle dans ses actions et surtout solidaire, tant au niveau local qu'international, de l'ensemble des salarié-e-s indifféremment de leur sexe, de leur origine et de leur statut légal, cette conviction pouvait paraître utopique dans le paysage syndical et politique des années 80.

Le principe même d'une interprofessionnelle qui ne se limite pas seulement à l'organisation de salarié-e-s de différentes branches, mais qui regroupe secteurs privé et public pouvait même paraître illusoire au vu des traditions du syndicalisme suisse. D'autant plus

que l'interprofessionnelle était aussi l'expression d'une conviction profonde selon laquelle l'action syndicale ne se limite pas au lieu de travail, mais qu'elle embrasse toutes les actions qui font de nous, avec ou sans la nationalité suisse, des citoyen-ne-s à part entière de ce pays. Les questions d'égalité entre femmes et hommes, entre travailleurs-euses Suisses ou immigré-e-s, d'ici ou d'ailleurs, actifs-ves ou au chômage, l'organisation des salarié-e-s les plus précaires et démunis-e-s, les questions de développement durable et d'aménagement, toutes ces problématiques qui ne faisaient pas souvent partie des débats syndicaux traditionnels ont, dès l'origine, été au cœur de nos réflexions et de nos luttes. Le fait d'être un syndicat ouvert à toutes et à tous au travers, entre autres, de permanences de secteurs qui traitent aussi des problèmes de permis, de logement ou d'assurances sociales, cela aussi a fait notre différence. Etre un syndicat à la fois de projet et d'adhérents, avec les tensions et les contradictions entre ces deux dimensions, reste un projet original et ambitieux.

Face aux autres syndicats genevois, ces particularités n'ont suscité tout d'abord que de la méfiance, de l'hostilité parfois. Le SIT se développait rapidement dans des "déserts syndicaux" (terre, hôtellerie-restauration, vente...), mais aussi dans des secteurs déjà largement syndicalisés, com-

me le public ou le bâtiment, il est devenu difficile de nous ignorer aux niveaux tant syndical que politique. Notre présence au sein de la CGAS et du Cartel intersyndical en est la preuve. Nos représentant-e-s dans de nombreuses structures cantonales également. Mais surtout, les succès que nous avons rencontrés, seuls ou au côté d'autres organisations, dans des luttes sectorielles comme sur des enjeux interprofessionnels ont établi que notre utopie s'est transformée en projet syndical viable. Il ne s'agit donc pas d'une crise qui remet immédiatement en cause notre avenir ou notre développement puisque nous sommes plus de 12 000 en 2005. Il s'agit davantage d'une crise d'identité.

### Encore différent, le SIT ?

Deuxième constat, cette crise est un bon signe. Si nous restons les seuls présents dans l'ensemble des secteurs publics et privés, les autres organisations tendent peu à peu à devenir interprofessionnelles. Les grands regroupements qui ont donné naissance à Unia et à Syna sont le reflet de l'évolution du mouvement syndical suisse du syndicat de branche vers l'inter-sectoriel. Bonne nouvelle si ces processus visent l'unité d'action des travailleurs-euses et non pas seulement le regroupement d'appareils syndicaux.

Suite en page 7

### Seco sexiste

Le secrétariat à l'économie se moque pas mal des droits des chômeuses qui accouchent. Pour bébé, pas d'alternative : il doit contribuer aux recherches de travail de sa mère.

### AI : prévention et contrôle

Il y a de bonnes choses dans la cinquième révision de l'assurance invalidité, mais des mauvaises aussi !

### 49.4 % de Non

Nous avons perdu la votation sur l'ouverture du dimanche des magasins dans les gares. Mais le score serré remet des tentatives d'aller plus loin à demain.

### EMS en lutte

Se voyant supprimer un jour du pont de fin d'année, le personnel des EMS décide de passer à l'action.

EDITO

5  
2  
2  
3  
6

# Une meilleure prévention, mais un contrôle accru

A l'heure où les travailleurs-euses sont de plus en plus mis sous pression, évoluent dans un système capitaliste ou même le "moi de chaque individu est devenu un capital qu'il doit faire fructifier" selon la thèse du sociologue Vincent de Gauljeac, toujours selon lui "à la pression, répond la dépression". Alors la cinquième révision de l'assurance invalidité (AI) aurait-elle une solution miracle dans un système économique aussi agressif et destructeur, par la mise en place d'un système "prévenant".

L'AI compte faire de la détection précoce, avant que les travailleurs-euses "ne pètent les plombs, notamment. En effet chacun sait que la majeure partie des personnes qui risquent de se retrouver à l'AI le seront de plus en plus pour des raisons d'ordre psychique.

Une récente étude d'une agence de placement réalisée dans toute l'Europe a d'ailleurs révélé que un tiers des Suisses se sentent stressé-e-s sur leur lieu de travail. Encore un bout du mythe de la "Suisse tranquille" qui s'effondre !

## Les objectifs

L'objectif de la cinquième révision de l'AI est clair : **baisser le nombre de nouvelle rente de 20% et ce avec en résumé les mesures suivantes :**

- **détection précoce (DP)** (art.3b,3c, LAI) : mesure qui prévoit une communication rapide d'une incapacité de travail dès quasiment le premier jour d'arrêt, car le texte de loi ne prévoit pas vraiment de durée minimale d'arrêt, même si l'O-FAS (Office fédéral des assurances sociales) a toujours mentionné une durée de 4 semaines.

- **intervention précoce (IP)** (art.7c LAI) : mesures mises en place suite à la communication d'un cas de DP, telles que : adaptation du poste de travail, placement, réadaptation socio-professionnelle, mesures d'occupation, cours de formation. Ces mesures sont facultatives, l'assuré-e n'a d'ailleurs pas un droit absolu à les obtenir.

- **renforcement de l'obligation relative à la collaboration** : mesure qui pousse à accepter des mesures de réadaptation allant jusqu'à un changement de profession, voire de traitement médical, afin de retarder toute invalidité, avec des sanctions à clé en cas de non coopération, des réductions de prestations (art.7b LAI), basée sur la situation financière de l'assuré !

- **accès du droit à la rente plus difficile** : mesure établie par des services médicaux régionaux sur la base d'évaluation de l'exigibilité objective d'une prestation de travail à l'aide de

profils d'exigences, la responsabilité de ces services allant plus vers la recherche de capacité fonctionnelle et non pas de l'invalidité !

## ... de bonnes intentions

Cette révision part d'un très bon principe, celui de réintégrer à la place d'exclure quand il en est encore temps, mais il y a en définitive "beaucoup plus d'obligations pour les travailleurs-euses avec des pénalisations à la clé et aucune responsabilité, ni collaboration active de la part des autres acteurs, notamment des employeur-euse-s" (extrait du rapport de "Pro mente sana", de Shirin Hatam).

L'environnement semble toujours être une donnée sur laquelle personne ne veut vraiment agir, également pour les personnes au chômage, et c'est la personne qui est dans la situation la plus difficile qui doit tout faire pour s'en sortir, alors qu'elle est déjà fragilisée.

## Changer le droit du travail

Il est donc temps de changer certaines lois notamment l'article 336c du Code des obligations afin de protéger les personnes dans de leur processus de réintégration jusqu'à la décision de l'AI, et que leurs efforts ne soient pas un vain mot.

Il est impératif aussi que les syndicats aient leur mot à dire sur l'établissement de ces fameux profils d'exigences, car ils sont les mieux placés dans la connaissance des conditions de travail et de l'exigence des postes de travail sur le terrain et non pas dans un cabinet de médecin.

De plus il faudrait quand même qu'il y ait plus de mesures d'incitation plus contraignante pour que l'employeur-euse soit un-e vrai acteur-riche de ce changement - comme c'est le cas aux Pays-Bas - et une loi qui oblige d'employer un certain pourcentage de personnes avec un handicap - comme c'est le cas en France.

Corinne Béguelin

Abonnez-vous à

**L'émilie**

Fondé en 1912 par Emilie Gourd, le mensuel L'émilie est le plus ancien journal féministe au monde.

Abonnements : 65 fr. par an

Informations : 076 348 86 02 ou [www.lemilie.org](http://www.lemilie.org)

# Le seco ignore la situation spécifique des femmes

Selon une directive du SECO (secrétariat à l'économie), lorsque une femme enceinte ou accouchée est au chômage, elle a le droit de cesser ses recherches d'emploi pendant les deux mois qui précèdent l'accouchement et les quatre premières semaines du congé maternité. Depuis l'entrée en vigueur de l'assurance perte de gain en cas de maternité en juillet dernier, toutes les mères ont droit à 14 semaines de congé maternité en Suisse et 16 semaines à Genève. Malgré cette nouvelle donne, le seco n'a pas modifié la directive qui concerne les recherches d'emploi durant le congé maternité. Les syndicats genevois se sont adressés au seco afin qu'il prenne en compte la nouvelle situation et libère les mères de l'obligation d'effectuer des recherches d'emploi dès la 5e semaine après l'accouchement et ceci durant toute la période du congé. Ils lui rappelaient que cette pratique est fortement problématique pour les femmes qui viennent d'accoucher, car le congé maternité est avant tout destiné à permettre à

la mère de se remettre de son accouchement, de s'occuper de l'enfant durant les premières semaines et de réorganiser sa vie familiale. Par ailleurs, la loi sur le travail prévoit une interdiction totale de travailler durant les huit semaines qui suivent l'accouchement, interdiction qui a été conçue comme une mesure de protection de la mère et de l'enfant. Imposer à la mère des recherches d'emploi durant cette période contrevient à l'esprit de ces dispositions et, surtout, constitue une discrimination à l'égard des femmes. En effet, aucun homme ne peut être dans cette situation spécifique au genre féminin.

## Le seco insensible

Le seco est resté totalement insensible à notre argumentation et persiste dans sa pratique en se basant exclusivement sur le principe commun à toutes les assurances sociales qui veut qu'un-e assuré-e à une obligation générale d'éviter ou du moins de diminuer le dommage qui provoque l'intervention

de l'assurance sociale concernée (sic). En mars dernier, une question avait déjà été adressée au Conseil fédéral par la conseillère nationale Jacqueline Fehr sur ce sujet. Le Conseil fédéral avait eu la même réponse tout en comprenant les préoccupations de l'auteur de cette question. Il indiquait en outre que cette problématique sera examinée dans le cadre de l'étude du seco concernant l'application des directives relatives à la Loi sur l'assurance chômage en matière de discrimination des parents ayant des obligations de garde envers des enfants ou du "GenderMainstreaming". Les résultats seront connus à la fin de cette année. Au besoin, précisait-il, on procédera à une adaptation de la pratique de la directive en question. A l'évidence, le seco n'a pas terminé son étude et sa sensibilité aux questions de discrimination doit encore être quelque peu aiguisée. Les syndicats genevois suivront l'évolution de cette question avec la plus grande attention.

Valérie Buchs

## Référendum asile - immigration

# NOUS AVONS BESOIN DE VOUS !

Les chambres fédérales vont définitivement adopter, en décembre, deux lois totalement inacceptables d'un point de vue des droits humains : l'une sur l'asile (LASi), l'autre sur les étrangers (LEtr). Une coordination rassemblant un grand nombre d'organisations syndicales, sociales, politiques et de défense des droits humains vient de se constituer pour combattre ces deux lois par voie référendaire.

Dès maintenant, nous mettons sur pied les structures nécessaires au lancement de la campagne de collecte de signatures, début janvier prochain. C'est pour cela que nous faisons appel à vous de façon personnelle : nous avons besoin de votre aide, de votre soutien, de votre engagement ! Dans ce climat de xénophobie, d'exclusion et de racisme qui gangrène les hauts sphères mêmes du pouvoir, la campagne s'annonce rude et difficile. Le défi est de taille et nous devons tous ensemble mener cette nouvelle bataille référendaire avec détermination !

Nous vous invitons à nous faire part de votre disponibilité, car vous pourrez collaborer à la campagne de diverses manières, en vous inscrivant au moyen du talon-réponse suivant.

D'ores et déjà, notez qu'au mois de janvier - à la veille du démarrage de la campagne - nous vous inviterons à une assemblée d'information, de formation (présentation des arguments justifiant notre opposition à ces deux lois) et d'organisation de la collectes de signatures.

Nous vous remercions de votre engagement.

## Talon - réponse

A retourner au SIT (référendum asile/étrangers) - case 3287 - 1211 Genève 3  
Courriel : [sit@sit-syndicat.ch](mailto:sit@sit-syndicat.ch)

Nom : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

Courriel : \_\_\_\_\_ Téléphone : \_\_\_\_\_

Merci de cocher les rubriques choisies :

- Veuillez m'envoyer un bulletin de versement
- Je suis disponible pour tenir des stands de collectes de signatures, dans la rue et/ou à l'occasion de manifestations publiques
- Je suis disponible pour des travaux administratifs occasionnels
- Je souhaite être informé des futures activités de la coordination
- Je participerai à l'assemblée d'information de lancement de la campagne, en janvier
- Propositions personnelles (à préciser)

### Roumanie - droits des travailleuses et travailleurs bafoués

Selon un récent rapport de la CISL (Confédération internationale des syndicats libres), 3.9 millions d'enfants travaillent en Roumanie. Entre 60 et 70'000 d'entre eux sont embarqués dans les pires formes de travail des enfants : exploitation sexuelle, travail forcé, travail dangereux pour la santé, criminalité, etc. D'autre part, la liberté syndicale et le droit d'association sont loin d'être garantis. Les pratiques anti-syndicales de la part des employeurs sont légion : interdiction de former des syndicats d'entreprise, formation de syndicats jaunes, etc. Dans certains cas, les employeurs n'hésitent pas à conditionner l'engagement de personnes à leur accord de ne pas former de syndicat et à ne pas rejoindre un syndicat.

si, en Nouvelle Zélande comme aux Etats-Unis, l'entreprise a été épinglée pour licencier des employé-e-s pour activité syndicale.

### Nouvelle Zélande - la grève chez Starbucks fait des émules

La récente grève entamée par quelques travailleurs d'un café Starbucks d'Auckland en Nouvelle Zélande commence à tenir l'image mondiale du principal fournisseur, torréfacteur et distributeur mondial de cafés. Les recoupe-ments faits par plusieurs syndicats à travers le monde démontrent en effet que la multinationale pratique des salaires très bas et des politiques anti-syndicales dans nombre de ses 10'000 succursales à travers le monde. Ain-

### Mexique - Time Warner exploite les enfants

Les employé-e-s d'un sous-traitant mexicain de Time Warner mandaté pour confectionner les déguisements Harry Potter destinés au marché d'Halloween sont victimes d'un lock out (grève patronale). Ils/elles appellent à un soutien international afin d'obliger le patron à appliquer la CCT en vigueur, à payer les salaires et à établir un programme contre le travail des enfants. Pour plus d'informations : [www.labourstrat.org](http://www.labourstrat.org)

### Chine - plus de 2700 morts au charbon en 2005.

Fin novembre plus de 130 personnes sont mortes suite à un coup de grisou dans une houillère dans la province de Heilongjiang au Nord-Est de la Chine. L'industrie minière de ce pays est la plus meurtrière du monde. En juin dernier on comptait déjà 2'700 décès dans des accidents miniers pour l'année 2005.

### Philippines - exploitations dans les zones franches produisant nos téléphones portables

Selon un dernier rapport de la CISL sur les conditions de travail dans les Zones franches d'exportation aux Philippines, les condi-

tions de travail sont mauvaises. Ainsi, celles et ceux qui produisent nos téléphones portables, consoles de jeux vidéos et autres gadgets électroniques sont forcés d'exécuter un grand nombre d'heures supplémentaires pour des salaires extrêmement bas, ne bénéficient pas de prestations sociales et sont victimes de répression antisyndicale. Les femmes sont de plus contraintes à des tests de grossesse avant l'embauche.

### Monde - inventaire mondial de la répression syndicale 2005

Le 18 octobre dernier, la CISL publiait son rapport annuel des violations syndicales. Bilan désastreux : en 2004, 145 personnes ont été assassinées en raison de

leur activité syndicale, soit 16 de plus que l'année précédente. Dans de nombreux pays, les syndicalistes continuent d'être incarcérés, licenciés, discriminés tandis qu'un arsenal juridique important est utilisé pour spolier les travailleuses et travailleurs de leurs droits. Le rapport relève notamment que le continent américain détient le plus grand nombre d'assassinats et l'Asie-Pacifique compte le plus de syndicalistes en prison.

Par ailleurs, au Moyen-Orient, de nombreux pays ne connaissent toujours pas de liberté syndicale et en Europe, les autorités de plusieurs ex-Etats soviétiques cherchent activement à prendre le contrôle des syndicats.



# Inacceptable provocation des patrons "zurichois"

Alors qu'ils s'étaient vus convoqués par leurs syndicats, SIT, Unia et Syna en assemblée générale intersyndicale en vue d'obtenir des informations sur la convention nationale 2006 (CN) et les prochaines étapes de négociations et de préparer leurs revendications, les travailleurs de la construction de Genève apprennent le 18 novembre dernier que la centrale de la société suisse des entrepreneurs (SSE), basée à Zurich, envisageait de refuser de ratifier la convention collective de travail du secteur principal de la construction du canton de Genève pourtant signée par les syndicats et les patrons genevois.

L'information est tombée le jeudi matin 17 novembre 2005. La direction nationale de la SSE refuserait de ratifier la CCT genevoise 2006 négociée pendant de nombreux mois entre les partenaires sociaux genevois et signée le 8 novembre 2005. Et cela sous le prétexte scandaleux d'éliminer des particularismes genevois. Ces particularismes sont le fruit de décennies de luttes syndicales et garantissent de meilleures conditions de travail pour les travailleurs genevois de la construction. Les remettre en question - ne serait-ce qu'en émettant l'idée - alors que les patrons genevois en ont garanti la pérennité par leur signature, représente une provocation inacceptable et relève du mépris pur et simple.

## Quels sont ces particularismes ?

Contrairement à la convention nationale, la CCT genevoise prévoit une pause du matin payée de 15 minutes par jour. Cette pause payée, que les patrons suisses envisagent, semble-t-il, justement d'éliminer, représente grosso modo une perte de salaire de 3%. La CCT genevoise prévoit par ailleurs un jour férié payé supplémentaire, une indemnité journalière pour les frais de repas et de déplacement de 21.60 francs alors qu'elle ne se monte qu'à 12 francs au niveau national, et des salaires plus importants pour les grutiers.

S'agissant des conditions de travail à proprement parler, la CCT locale a d'ores et déjà fixé des critères de dérogations d'horaires contraignants alors que la CN 2006 précise seulement, et la différence est de taille, que les commissions paritaires locales peuvent en fixer. De plus, elle oblige les entreprises sous-traitantes ou de travail intérimaire évoluant dans le secteur de la construction à se soumettre au CCT que ce soit cantonale ou nationale, ce qui n'est pas le cas dans la CN.

Cette déclaration de soumission est un outil particulièrement important dans le cadre de la défense des conditions de travail des travailleurs, puisqu'elle permet de responsabiliser les entreprises principales lorsque leurs entreprises sous-traitantes ne remplissent pas leurs obligations.

Enfin, la CCT locale fixe l'obligation aux entreprises d'accorder 3 semaines de vacances au moins aux travailleurs qui en font la demande, alors que la CN fixe cette obligation à 2 semaines. Si les accords sectoriels relatifs à la CN 2006 n'ont pas fait l'unanimité au sein des travailleurs de la constructions à Genève à l'occasion de cette assemblée générale - les militants du SIT ayant notamment clairement exprimé leurs interrogations sur certains points - tel n'a pas été le cas s'agissant

des attaques ou de la provocation des instances patronales nationales à l'encontre de la convention locale, leur convention locale.

En effet, à l'unanimité, les travailleurs genevois ont voté une résolution exprimant clairement leur volonté inébranlable de lutter tous ensemble solidement afin de maintenir leurs acquis et de stopper le démantèlement de leurs conditions de travail et, par voies de conséquences, celles de leurs camarades dans la Suisse entière. A cet effet, ils ont décidé entre autres de :

- fixer un délai un comminatoire à la direction nationale de la SSE pour ratifier la CCT genevoise 2006;
- donner mandat, le cas échéant, aux syndicats SIT, Unia et Syna d'engager les moyens de lutte nécessaires pour faire respecter l'accord trouvé entre les partenaires sociaux;
- de convoquer, le cas échéant, une AG des travailleurs genevois de la construction dans les rues de Genève toute la journée pour exprimer publiquement leur colère contre les provocations patro-

connaissance du motif réel de leur refus : les critères de dérogation d'horaires. Ces critères de dérogations d'horaires, la direction nationale de la SSE n'en veut pas. Elle souhaite clairement donner la possibilité aux entreprises de flexibiliser au maximum le temps de travail de leurs employés et ce, non plus sur une semaine de 5 jours, mais sur une semaine de 6, puisque sans critères de dérogations d'horaires le samedi deviendrait un jour normal de travail.

Or, la direction nationale de la SSE ignorait une chose : à savoir que les partenaires sociaux genevois allaient leur rappeler fermement qu'elle avait signé un accord protocolaire le 26 mai 2005 avec les syndicats nationaux indiquant que les commissions professionnelles paritaires pouvaient justement établir des critères pour la nécessité notamment du travail du samedi.

Ce rappel lui a été fait au cours de la séance du 2 décembre 2005 par les patrons genevois eux-mêmes lors d'un très long entretien téléphonique qui en a dit long sur les enjeux que représentent ces critères de dé-



Vers la grève, comme en 2002 ?

nales et organiser les actions pour faire aboutir leurs revendications légitimes:

- qu'une fois la CCT genevoise ratifiée, elle fasse immédiatement l'objet d'une demande d'extension.

Si la direction nationale de la SSE n'a pas répondu directement aux travailleurs dans le cadre du délai fixé - on parlait de mépris cela nous étonne dès lors guère -, les patrons genevois ont par contre proposé une rencontre aux syndicats. Il est ressorti de cette rencontre, qui s'est déroulée le 2 décembre, plusieurs éléments particulièrement importants.

D'une part, les représentants de la société suisse des entrepreneurs - section de Genève ont confirmé qu'il était hors de question pour eux de remettre en question leurs engagements pris à l'occasion de la signature de la CCT genevoise. A ce propos, par la voix de leur président, Monsieur Favre, ils nous ont informés que cette décision avait été prise à l'unanimité de leur comité dernièrement réuni. Cette position est positive et démontre que les patrons genevois ont conscience des intérêts que peuvent représenter le maintien de bonnes conditions de travail à Genève.

D'autre part, les syndicats ont eu la confirmation que leur centrale nationale refusait bel et bien de ratifier la convention collective genevoise et pris

rogations d'horaires pour les entreprises suisses.

Au terme de cet entretien téléphonique, un ultimatum au 2 décembre 2005, soit le jour même, à 17h00 a été fixé à la direction nationale de la SSE pour donner réponse à la demande de ratification des partenaires sociaux genevois de la CCT locale genevoise.

Au moment de mettre sous presse, ce délai n'était pas arrivé à échéance, de sorte que nous ne sommes malheureusement pas en mesure de communiquer la suite qui lui a été donnée.

Cela étant, dans le cadre du mandat qui nous a été donné par les travailleurs genevois, le SIT et ses collègues de Syna et d'Unia utiliseront tous les moyens possibles, déterminés plus que jamais, pour faire ratifier leur convention collective dans les plus brefs délais et entamer rapidement une procédure d'extension de ses effets à tous les travailleurs et entreprises, y compris celles provenant d'autres cantons.

**Travailleurs du bâtiment de toute la Suisse que les manœuvres sournaises de la direction nationale de la SSE à l'égard de vos collègues genevois servent à créer nos mobilisations de demain. Nous en aurons bien besoin !**

Thierry Horner

## Travail du dimanche dans les gares

# 50.6 % de Oui

Malgré les mises en gardes des syndicats, la population suisse a décidé de porter un nouveau coup à la loi sur le travail. Le travail du dimanche reste certes exceptionnel, mais il se banalise un peu plus puisque, désormais, le personnel de vente et de service pourra être employé dans les gares le dimanche sans restriction. A quand la généralisation du travail du dimanche dans les commerces et les services ? Pas demain heureusement. Car malgré tout, la campagne pour le Non a réussi à démontrer que la population

tient mordicus à son dimanche. Ceci aura au moins pour conséquence de freiner un peu la droite parlementaire dans ses velléités de libéraliser le travail du dimanche dans la vente. Attention cependant, le statu quo est précaire et plusieurs parlementaires bourgeois ne se gênent pas de dire que dans quelques années, les mentalités seront prêtes à étendre encore le travail du dimanche. Le débat gelé pour l'instant est donc loin d'être clos. Restons attentifs.

LC

## Vente

# Vous devez travailler durant les fêtes?

Alors sachez que:

- le 23 décembre, votre magasin doit fermer ses portes à 21 h 30. La clientèle se trouvant dans le magasin pourra être servie jusqu'à 22 h maximum;
- le 24 décembre, tous les magasins fermeront à 18 h.
- le 31 décembre, tous les magasins fermeront à 17 h.
- le 2 janvier tous les magasins qui auront ouvert le 31 décembre devront fermer.

### ● Pour les magasins d'au moins 3 salarié-e-s (soumis à la CCT cadre):

Si vous travaillez le 31 décembre, votre employeur doit compenser ce jour par la fermeture du 2 janvier et par une compensation supplémentaire sous la forme d'un jour de congé ou d'un supplément de salaire de 100% pour les heures travaillées le 31.

### ● Pour les magasins de moins de 3 salarié-e-s :

Si vous travaillez le 31 décembre, votre employeur doit compenser ce jour par un jour de congé et, en plus, vous payer un supplément de 50% pour les heures travaillées.

### ● Pour les magasins soumis à la CCT DNA:

Si vous travaillez le 31 décembre, votre employeur doit compenser ce jour par la fermeture du 2 janvier, et par une compensation supplémentaire sous la forme d'un jour de congé ou d'un supplément de salaire de 100% pour les heures travaillées le 31. D'autre part, comme le 25 décembre tombe sur un dimanche, vous ne devez pas travailler avant 13 h le 26 décembre. Et les heures travaillées ce jour là devront être compensées par un supplément de salaire de 100% et un repos compensatoire.

**D'AUTRES QUESTIONS?** Nous vous renseignons volontiers lors de nos permanences syndicales les lundis et jeudis de 14 h à 17 h.

## Jet Aviation

# Auxiliaires : zéro protection !

L'entreprise de handling Jet Aviation, active à l'aéroport de Genève, emploie plus d'une centaine d'employés auxiliaires. Cela permet à l'entreprise d'avoir sous la main une importante réserve de main d'œuvre pour faire face à la fluctuation de l'activité sans avoir aucun compte à rendre à ces employés lorsqu'il n'y a plus de travail. Même les protections minimales existant dans le cadre du travail sur appel sont balayées par l'entreprise; pas question de réclamer un salaire durant son délai de congé calculé en fonction du gain réalisé les mois précédents si l'employeur de fournit plus de travail ! Autre bizarrerie, un employé qui démissionne pour le 30 novembre car son employeur ne lui fournit pas de travail se verra répondre que son contrat de travail s'est terminé le 23 septembre, date de son dernier jour de travail !

### Ni délai de congé ni demeure de l'employeur

Jet Aviation prétend que ces employés auxiliaires sont juridiquement sous contrat de tra-

vail occasionnel. Cela signifie qu'il y a naissance d'un nouveau rapport de travail à chaque fois que l'employé travaille. A la fin de chaque journée, les parties ne sont plus liées par un contrat de travail. Par cette argumentation, l'employeur échappe jusque-là au respect des protections de base conférée par le contrat de travail, soit notamment le droit à un salaire durant le délai de congé ou en cas de maladie, ou le droit à réclamer un salaire lorsqu'il y a une diminution abrupte de l'occupation de travailleur (sanction de la demeure de l'employeur).

Jet Aviation s'appuie, pour justifier de l'existence d'une telle relation de travail sur le fait que, formellement, le/la travailleur-euse peut refuser les heures que son employeur lui propose. Or l'immense majorité de ceux-ci n'use en rien de cette possibilité, mais est plutôt dans l'attente d'heures de travail afin de s'assurer un revenu à la fin du mois. De surcroît, cette caractéristique des engagements occasionnels ne suffit pas, pour nous, à qualifier la relation de travail. D'après le Code des obligations, le

travail occasionnel est celui qui est fourni de temps en temps par une personne, notamment en cas de surcroît momentané de travail ou de remplacement. Des employés travaillant régulièrement depuis plusieurs années des dizaines d'heures par semaine ne sont en rien dans ce cas... à moins qu'il ne s'agisse peut-être de "remplacer" les employés fixes que l'entreprise se refuse à engager ?!

### Négociations ou prud'hommes

Plus sérieusement, le SIT fera tout pour que la nature du contrat de travail des employés auxiliaires de l'entreprise soit clarifiée et que cesse l'emploi de travailleurs-euses sans aucune protection: des demandes d'anciens employés sont déposées au tribunal des prud'hommes et une demande collective sera faite devant la Chambre des relations collectives de travail (CRCT) si nous n'obtenons pas satisfaction par la voie des négociations actuellement en cours.

Simon Descombes

# Que sont nos valeurs devenues ?

Depuis leur affirmation au Congrès de 1985, le SIT vécu et agi selon les cinq valeurs syndicales de la rénovation. Mais comment ont-elles évolué durant ces vingt années ?

## La pratique de la solidarité

Solidarité, unité d'action ou action unitaire, en tant que syndicat interprofessionnel, notre pratique s'appuie tout d'abord sur l'action unitaire et solidaire entre travailleurs-euses des différents secteurs. Mais cette unité s'exprime aussi dans d'autres domaines.

précaires (saisonniers-ères, régularisation des sans papiers...). Le refus de la politique discriminatoire de la Suisse a également eu l'occasion de s'exprimer ces dernières années (lutes contre les initiatives xénophobes, opposition à la loi sur les étrangers...).

● **Solidarité internationale** : la commission internationale joue un rôle essentiel dans not-

rêts purement sectoriels et corporatistes. Il s'agit au travers de chaque mobilisation pour la défense et l'amélioration de ces services d'assurer à l'ensemble de la population des prestations de qualité.

## Un-e travailleur-euse acteur-trice des changements qui le/la concernent

La pratique du SIT tend à ce que les travailleurs-euses deviennent des citoyen-ne-s sur part entière, y compris sur leur lieu de travail. De là l'accent mis sur la formation à tous les niveaux, comme condition de cette citoyenneté, de compréhension du cadre de l'action et d'émancipation individuelle et collective, qu'il s'agisse de formation syndicale ou professionnelle.

De là aussi la nécessité d'organiser les salarié-e-s sur leur lieu de travail au travers d'actions collectives de revendications et/ou de négociation pour l'amélioration des conditions de travail. Il s'agit de réactiver constamment ce principe au travers de pratiques concrètes, notamment en intensifiant l'implantation sur les lieux de travail, qui reste le plus souvent - à quelques heureuses exceptions près - proclamatrice. Cette implantation passe par une réaffirmation du rôle de relais de le/la syndiqué-e sur son lieu de travail ou dans sa vie citoyenne publique. En se comportant comme tel-le, le/la militant-e renforce la capacité du syndicat dans la concrétisation de ses valeurs.

## Autonomie organisationnelle

Ce principe reste constant dans l'évolution récente du SIT. Même si nos actions nous rapprochent le plus souvent des partis de gauche et des écologistes, l'indépendance par rapport aux partis demeure une valeur forte. Elle se traduit parfois par des oppositions avec des partis proches, mais nous garantissons de pouvoir mener des actions à long terme sans tenir compte des impératifs électoraux.

Cet investissement dans la réflexion sur des problématiques sociales larges provient aussi de notre vision de l'action syndicale : la défense des travailleurs-euses ne se limite pas au terrain du lieu de travail. C'est l'ensemble de la vie sociale qui doit être considéré (habitat, droits politiques, égalité des droits sociaux...) et non pas le seul niveau du salarial.

Quant à notre autonomie financière par rapport à d'autres organisations, elles se traduisent par le fait que seules les cotisations permettent au SIT de mener ses actions, et ceci en toute

indépendance.

## Un syndicalisme re-situant l'emploi dans son cadre

La réflexion autour de l'action syndicale ne s'est jamais limitée au SIT à la seule défense des conditions de travail : analyse des finalités de l'activité professionnelle par rapport aux questions d'environnement liées au développement durable, réduction du temps de travail, amélioration des conditions sanitaires et sociales de l'ensemble de la population sans discrimination liées au sexe, à l'origine, au revenu... Ces préoccupations nous ont amené à intervenir sur des questions sociales ou politiques qui ne relèvent pas du champ habituel des organisations syndicales.

Il s'agit là d'un des aspects du caractère interprofessionnel du SIT, qui défend le principe que l'individu ne saurait être limité à sa seule force de travail pour un secteur économique donné.

## Pluralisme interne et unité d'action

Ces deux principes restent essentiels dans la pratique du SIT. Le pluralisme interne, parce que notre volonté de travailler au sein d'une organisation la plus démocratique possible nous amène à privilégier le débat interne par rapport à la décision d'appareil. Même si les déficits d'information et de temps entre militant-e-s et secrétariat amènent de fait à une grande implication des permanents dans le fonctionnement et la prise de décision, notre préoccupation est toujours de favoriser au travers du débat interne et du pluralisme l'expression des sensibilités qui font le SIT.

Quant à l'unité d'action, elle se traduit différemment selon les secteurs. Même si historiquement, l'on dénote une amélioration de l'action unitaire entre syndicats de secteurs, les conflits sur les principes et les méthodes restent encore présents. Parfois sans que les travailleurs-euses concernés-es ne saisissent la réalité de ces divisions syndicales.

Depuis le congrès de 1985, le SIT a adhéré à la CGAS, qui regroupe tous les syndicats du canton et où il joue, avec d'autres, un rôle moteur. Le congrès de 2001 a par ailleurs décidé d'explorer les voies d'une alliance plus étendue avec l'Union syndicale suisse.

## Le SIT doit continuer la lutte pour ses principes

Les principes et valeurs du SIT tels qu'ils ont été définis proviennent aussi de son histoire, avec celles et ceux qui l'ont construit. La volonté de

faire du travailleur et de la travailleuse l'acteur-trice des changements a toujours été une des valeurs de base du SIT, même à l'époque où son anti-capitalisme ne l'avait pas amené à un positionnement à gauche. De même, l'autonomie a été une préoccupation constante, tant au niveau organisationnel que vis-à-vis des partis politiques. Il a fallu une vingtaine d'années pour que l'amalgame entre le SIT d'alors et le parti démocrate chrétien soit renvoyé aux oubliettes. C'est pendant cette période que le SIT a construit des alliances thématiques (AVS, logement, santé...) et une certaine unité d'action avec les autres syndicats. C'est la prise en compte de ces éléments qui attirera dès les années 1970 au syndicat plusieurs acteurs-trices majeures-es dans sa transformation en SIT et dans la définition des valeurs.

Mais ce n'est pas par fidélité à l'histoire que les principes du SIT nous semblent valables : ils sont toujours d'actualité et, comme nous l'avons vu, guident l'action et la pratique du syndicat. Certes, ces principes sont l'objet de reformulations, d'ajustements portés sur des priorités en concrétisant certains aspects. On pense par exemple à l'importance donnée aux questions d'égalité entre hommes et femmes, entre Suisses et immigrés-es, etc.

Si plusieurs des critiques qui ont conduit à la notion de rénovation syndicale restent d'actualité, le mouvement syndical a connu depuis une vingtaine d'années une profonde transformation rejoignant - imparfaitement - les principes du SIT. Le syndicalisme suisse a une volonté d'être plus combatif, il est moins bureaucratique, plus démocratique qu'il ne l'était alors.

Cela est le fait de l'apport de nombre de camarades qui ont œuvré à l'intérieur des centrales syndicales, mais aussi de l'existence et de la pratique du SIT. Certaines des valeurs du SIT ont fait école et sont maintenant partagées soit superficiellement par les organisations centrales (par exemple les regroupements interprofessionnels, même si - et c'est important - aucun d'entre eux n'a amalgamé secteurs privés et public), soit profondément par ces camarades qui sont proches de nous dans d'autres organisations.

Cette transformation doit continuer. Il reste beaucoup à faire pour que les syndicats suisses mettent leur priorité dans la construction d'une action collective combattive, pour qu'ils gagnent leur autonomie vis-à-vis des partis politiques, pour qu'ils défendent les intérêts des travailleurs-euses d'une façon interprofessionnelle, et non plus seulement catégorielle.



● **Unité interprofessionnelle** : dans nos campagnes sectorielles, dans nos prises de position pour des votations, dans l'organisation même du syndicat au travers des cotisations, l'unité d'action et de réflexion interprofessionnelle reste une constante dans nos pratiques.

● **Égalité entre femmes et hommes** :

la mobilisation autour d'enjeux interprofessionnels (assurance maternité) ou sectoriels est restée permanente. Mais cette préoccupation reste constante dans la défense individuelle ou dans l'action collective.

● **Unité d'action Suisses - immigré-e-s** :

près des deux tiers de l'effectif du SIT est composé de travailleur-euses étrangères-ères. Cette diversité, cette multiculturalité a profondément transformé le syndicat et son action. Cela s'est traduit par ses prises de position en faveur de la libre circulation, de l'égalité des droits, de la défense de l'asile et de la lutte contre les statuts

re pratique de la solidarité internationale : projets de coopération avec des organisations syndicales, contacts avec des centrales syndicales d'autres pays...

● **Unité d'action entre statuts "stables" et précaires, hauts et bas salaires** : au-delà de notre système de cotisations qui traduit ce principe, notre engagement interprofessionnel (campagne contre les bas salaires, positions en matière de politique sociale...) et sectoriel (défense des travailleur-euses précaires) reste fidèle à cette unité entre salarié-e-s. C'est dans ce sens que le SIT combat la réalité de l'exclusion sociale, particulièrement quand elle est la conséquence de l'exclusion du monde du travail. La lutte en faveur des plus précaires, des chômeurs-euses est un souci constant.

● **Unité d'action entre travailleur-euses et usagers-ères** : la défense des conditions de travail dans les services publics et subventionnés ne repose pas pour le SIT sur des inté-

## Les congrès du SIT

Avant 1981, le SIT était dirigé par une assemblée de délégué-e-s bisannuelle. Mais les thèmes les plus importants étaient abordés lors d'un Rassemblement annuel en automne. Notons en particulier :

- 1974 : "Les travailleurs face aux multinationales" (avec Gérard Fonteneau, de la CMT)
- 1975 : "Notre lutte pour la garantie de l'emploi et du pouvoir d'achat" (avec Eugène Descamps, de la CFDT)
- 1976 : "Face à la crise, pour un syndicat aux mains des travailleurs" (avec Emile Remouchamps, de la CSC belge)
- 1978 : "Quelle syndicalisation pour quel combat ?"

Depuis la révision des statuts de 1981, c'est le congrès qui est le pouvoir suprême de l'association. D'abord réuni tous les deux ans, puis tous les trois ans depuis 1989, c'est l'endroit des débats de fonds (ce qui n'empêche pas l'organisation de journées d'étude spécifiques entre deux congrès).

- 1981 Adoption d'un programme d'action
- 1983 Trois thèmes sur l'emploi et le temps de travail (analyse de la crise, nouvelles technologies, droits syndicaux). Adoption de la cotisation syndicale en pourcentage du salaire brut.
- 1985 "Changement de nom et politique syndicale" Nouveau nom du SIT, et définition des cinq valeurs de la rénovation syndicale
- 1987 "Conditions de travail et cadre de vie".
- 1989 "Adapter notre pratique syndicale". Définition de la pratique syndicale et des modifications statutaires qui en découlent.
- 1992 "Crise, Europe : pour une réponse syndicale". Prise de position pour l'ouverture à l'Europe. Décision de demander l'adhésion à la CGAS.
- 1995 "Lieux de travail, présence syndicale au quotidien". Pratique de la militance dans les entreprises et les services.
- 1997 "Un congrès de débat" : restructurations économiques : les effets sur notre emploi ; - des revendications, des propositions - le syndicat qu'il faut.
- 1998 "Contre les inégalités, contre l'exclusion : la citoyenneté pour toutes et tous"
- 2001 "Quel projet syndical ? Quelles alliances ?". Bilan de l'action du SIT et de son intégration dans l'ensemble du syndicalisme.
- 2004 "Pour de nouveaux droits pour les travailleurs-euses et leurs syndicats"





# Un développement syndical durable

**Nous présentons ci-contre le développement des effectifs du SIT en donnant quelques explications sur sa signification. Mais les chiffres recouvrent une autre réalité, celle du développement de l'action syndicale du SIT, dont la traduction en termes d'effectifs n'est qu'une des facettes.**

En regardant la courbe spectaculaire - et bien isolée dans le paysage syndical suisse - qui voit, après une dégringolade jusqu'à la fin des années 1970, une progression constante depuis, on doit se poser la question des raisons de cet accroissement.

Au-delà des raisons objectives évoquées ci-contre telles l'arrivée de travailleurs-euses étrangères, les licenciements massifs et la mise sur pied de la contribution professionnelle, il faut rechercher les causes dans la façon dont le SIT a abordé la politique syndicale ces trente dernières années, en tablant sur la rénovation syndicale, abordée dans d'autres articles de ce journal.

Un des aspects de la concrétisation de l'interprofessionnelle peut sembler basement matériel, mais il ne l'est pas. La mise en commun réelle des ressources (passant notamment par l'instauration d'une cotisation solidaire parce que proportionnelle aux salaires) a permis d'affecter les moyens politiques et financiers aux priorités syndicales définies en commun. La première de ces priorités a été l'accent porté à la défense des plus précaires, des plus démunis : les bas salaires, les étrangères au statut instable, les personnes sans emploi. Toutes catégories dont les syndicats se sont un temps éloignés, puisqu'ils avaient leur présence sur les salarié-e-s les plus qualifié-e-s et les plus stables. Il fallait donc que ces salarié-e-s un peu en marge du syndicalisme traditionnel puissent trouver confiance dans les syndicats, apprennent que ceux-ci étaient là pour les organiser et les aider, pour chercher et trouver des solutions à leurs problèmes quotidiens et concrets.

## Les saisonniers - fer de lance

Quel statut plus instable que celui de saisonnier ? La vague de la libre circulation a heureusement balayé ce scandale d'un autre âge, d'un autre siècle. Pas de possibilité de faire venir sa famille, des contrats renouvelés à bien plaisir d'année en année, des cliapiers comme logements, des patrons qui se succèdent sur les impôts retenus à la source ...

La tâche à laquelle se sont attachés ceux qui ont fait la tournée des chantiers et des baraquements était rude. Il ne s'agissait pas seulement de gagner quelques centimes de plus par heure (ce qui n'est déjà pas si mal), il fallait aussi se battre sur les conditions de travail, faire arrêter le travail quand il pleut, obtenir des logements décentes, faire stabiliser les permis de travail ... tout en se battant contre ce statut inique qui, s'il a formellement disparu grâce à la libre circulation, a été de fait rendu caduc à Genève quelques années auparavant grâce à l'action des syndicats et à leur force de conviction vis-à-vis du patronat et de l'Etat.

## De secteur en secteur

Le développement des effectifs a pour corollaire celui des cotisations, et donc des moyens financiers. Le SIT s'est donné dans les années 1980 des règles de fonctionnement qui attribuent à chaque secteur des moyens financiers selon

ses effectifs, mais qui permettent aussi de faire des investissements dans les secteurs que l'interprofessionnelle considère comme prioritaires. S'il est vrai que la présence et la pertinence d'un syndicat ne dépendent pas de l'importance de son appareil, celle-ci n'est pas à négliger dans un monde du travail qui se complexifie et demande des compétences accrues. Les "investissements" ont donc consisté dans l'engagement de secrétaires syndicaux-ales (mais aussi dans de l'argent mis dans les actions) selon une pratique des dominos bien comprises.

Ce fut en premier le secteur de la construction qu'il fallait reconstruire, après le départ d'un grand nombre de syndiqués. En parallèle, puisque l'on s'adressait au même genre de travailleurs, une implantation se concrétisa dans le secteur de l'agriculture, encore plus difficile que celui du bâtiment (avec des salarié-e-s qui logent chez leur patron ...). Il s'agissait de plus d'un domaine où le SIT avait un certain passé, mais où il était en Suisse le seul syndicat présent, donc un intrus.

Quand le développement syndical de ces secteurs fut sur la bonne voie pour le SIT, on passa alors à l'hôtellerie-restauration, une branche où, contrairement au bâtiment, il n'y avait guère de tradition syndicale, et une convention collective pas respectée. Développement des permanences, centaines de causes introduites aux prud'hommes, actions dans les entreprises, occupation de bistros ... en quelques années, le SIT passa dans ce secteur d'une quarantaine de membres à plus de 2000 ! Et la convention est aujourd'hui à peu près respectée. Et en parallèle, d'autres fronts s'ouvrirent, toujours parmi les plus précaires, là où les conventions collectives de travail étaient inexistantes ou pas respectées. Ce furent ainsi la prise en compte de la vente et de la santé, particulièrement privée. Et tout cela en maintenant bien entendu la présence dans les secteurs plus traditionnels ...

## Les sans emplois

Il est quelque part malheureux de constater que la croissance du SIT repose aussi sur celle du chômage ! Une caisse créée parmi les premières de Suisse il y a 80 ans cette année a été en sommeil pendant ce qu'on appelle les trente glorieuses (entre 1945 et 1975). Au début de la crise, en 1975, cette caisse était prête à resservir. Mais le SIT ne se tint pas à servir des indemnités de chômage. Son rôle syndical dans ce domaine a été triple. D'abord garantir aux chômeuses et aux chômeurs une prise en charge de leur dossier d'une façon syndicale tant au niveau du traitement de celui-ci que du contrôle des conditions (délai de congé respecté, vacances encore à payer, etc.). Ensuite réunir les personnes au chômage, leur donner un lieu d'expression entre chômeurs-euses mais aussi dans leur secteur habituel d'insertion. Enfin tirer de la connaissance du chômage ainsi induite des bases d'action dans les secteurs mais aussi au niveau général, en s'opposant notamment au saccage des lois concernant les chômeurs-euses.

La caisse chômage du SIT est aujourd'hui la plus grande caisse syndicale du canton de Genève, puisqu'elle regroupe à elle seule autant de personnes indemnisées que toutes les autres caisses syndicales.

## ... c'est si simple

Et voilà donc ainsi énumérées les autres explications de la courbe des effectifs du SIT. Mais cela est aussi incomplète, car il faudrait encore parler de tout le reste.

D'abord du changement de nom du syndicat, qui a permis son ouverture à celles et ceux qui ne partageaient pas la "vision chrétienne" de la société.

Et de tout ce qui n'apporte peut-être pas un nombre spectaculaire de membres, mais qui est la base de notre action syndicale. De ce qui contribue à forger l'image du SIT, à ce qu'il soit une présence vers laquelle les travailleuses et travailleurs de ce canton savent qu'elles et ils peuvent se tourner. Nos positions et pratiques interprofessionnelles, lors par exemple de campagnes de votations, n'ont

pas dû amener beaucoup de membres séduits par notre engagement. Mais la promotion collective des droits des salarié-e-s est indissociable de leur

défense au quotidien. Notre "investissement" le plus récent en date, celui de la défense et de la volonté de régularisation des sans papiers en témoigne.

## En quelques dates

<b>1921 :</b>	Création des premiers syndicats chrétiens (employés et couture). Ces syndicats oeuvreront à en constituer dans plusieurs branches
<b>1923 :</b>	Regroupement au sein de la Fédération genevoise des syndicats chrétiens. Engagement d'un secrétaire permanent.
<b>1925 :</b>	Création de la caisse chômage du syndicat.
<b>années 30 :</b>	La FGSC prend l'étiquette corporatiste et devient la FGSCC.
<b>1940 :</b>	Adoption des premiers statuts (inexistants jusque là !)
<b>1946 :</b>	La FGSCC achète l'immeuble de la rue des Chaudronniers (150'000 francs de l'époque, ce qui équivaut à 700'000 - aujourd'hui !)
<b>1948 :</b>	La FGSCC renonce à son étiquette corporatiste et devient la FSCG (Fédération des syndicats chrétiens de Genève). Elle adhère à la Confédération des syndicats chrétiens de la Suisse (CSC).
<b>1981 :</b>	Nouveaux statuts de la FSCG, base de l'interprofessionnelle réelle.
<b>1983 :</b>	Cotisation en pourcentage du salaire (jusqu'alors, chaque secteur fixait librement sa cotisation)
<b>1985 :</b>	La FSCG devient le SIT.
<b>1993 :</b>	Le SIT est exclu de la CSC.
<b>1995 :</b>	Le SIT devient membre de la CGAS.

# Le SIT 2005 : 12'000 membres !

**Depuis 25 ans, le SIT connaît une forte croissance de ses effectifs. La courbe ci-dessous est parlante, mais mérite quelques explications.**

## Ce qui est intégré

Les effectifs ci-dessus comprennent les membres individuels de l'interprofessionnelle ou de ses syndicats. Ils ne comprennent pas les membres de groupements ayant été membres collectivement à certaines périodes (et qui ne faisaient formellement pas réellement partie de l'interprofessionnelle) : terre avant 1965, employés fédéraux, banques privées, services industriels, taxis, libraires, etc. Actuellement, il n'y a plus de membre collectif. Le SIT compte pourtant évidemment des membres dans les secteurs cités.

## Des commentaires

- Le point le plus haut des années 60-70 correspond à l'introduction de la contribution professionnelle dans le bâtiment, qui a amené de nombreux membres à tous les syndicats.
- Mais la progression dans les années 1960 doit aussi être analysée à la lumière de l'augmentation de la population active et de la venue de la main d'oeuvre étrangère.
- Inversement, la dégringolade des années 1970 renvoie au départ forcé de nombreux camarades étrangers-ères à cause de la crise économique.
- Mais elle est aussi due à une période difficile pour le SIT en termes de politique syndicale et d'organisation, et le point le plus bas est atteint lors de la démission d'une partie du secteur de la

construction.

- Depuis 1981, le développement du SIT est spectaculaire : c'est le résultat de l'investissement dans de nouveaux secteurs, d'abord bâtiment, puis hôtellerie-restauration et tertiaire (vente).

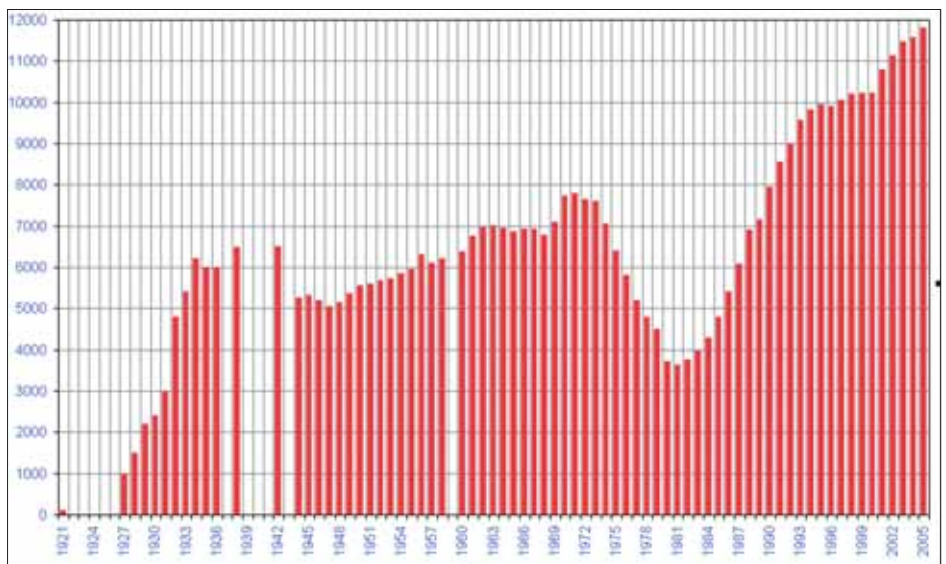
C'est le résultat aussi d'une pratique syndicale proche des salarié-e-s et leur redonnant confiance dans l'action syndicale. On observe pourtant de légers tassements quand les questions de fonctionnement prennent parfois beaucoup d'importance ...

## Les sources

- Avant 1944, les effectifs sont ceux qui figurent dans des publications et déclarations; ils peuvent donc être légèrement gonflés pour les besoins de la cause !
- De 1944 à 1966, les chiffres sont tirés des rapports annuels. Ils sont donc exacts, mais, reflétant l'état au 31 décembre, ils prennent donc en compte le mois le plus favorable (puisque le délai de démission statutaire échoit au 31 décembre).
- Depuis 1967, les chiffres sont ceux de la statistique informatique, mais calculés sur une moyenne annuelle reflétant mieux la réalité.

## 12'000 membres !

Au mois d'octobre 2005, le SIT a dépassé les 12'000 membres. Mais comme il y a toujours des pertes au 31 décembre, cela signifie que la moyenne annuelle 2005 n'atteindra pas ce seuil de 12'000 (elle sera d'environ 11'800), et que les effectifs de janvier seront inférieurs, à cause des départs, des radiations et démissions.



## Contre un pont raccourci

# EMS en lutte !

**Déjà menacé par les mesures d'austérité salariale de la fonction publique, le personnel des EMS se voit supprimer un jour de pont de fin d'année par la fédération patronale des EMS (FEGEMS). Réuni en assemblée générale, le personnel décide de passer à l'action.**

Lors de la mise en place en 1998 d'un convention collective de travail (CCT) dans les EMS, il était clairement question d'aligner les conditions salariales et de travail de ces salariés sur celles du personnel de la fonction publique, en particulier des hôpitaux (HUG). En dépit de cette position de principe, des disparités ont toujours subsisté au détriment des employé-e-s des

EMS, notamment l'absence d'une prime de gériatrie et la plus faible compensation des heures supplémentaires. Ces différents points, qui n'ont pas pu être réglés lors du renouvellement de la CCT, devaient faire l'objet de nouvelles négociations dès signature de la convention, en mars 2004. Depuis lors, aucune avancée significative ne peut être relevée, la FEGEMS refusant systématiquement d'entrer en matière au prétexte que le Département de l'action sociale et de la santé (DASS) devrait donner son accord préalable à toute éventuelle modification de la CCT.

### Double blocage et un jour de congé en moins

A ce blocage des négociations, qui permet de maintenir le personnel des EMS dans des conditions salariales inférieures à celles de la fonction publique et que le DASS n'a jamais cherché à résoudre, devra s'ajouter celui des mécanismes salariaux prévu au budget 2006 (gel des annuités, indexation partielle, etc.). Non contente de cet alignement vers le bas des conditions de son personnel, la FEGEMS a encore décidé de supprimer à celui-là un jour de pont de fin d'année, en n'y incluant pas le 2 janvier - qui devient un jour travaillé. Cette mesure aussi inédite qu'unique arrive comme la cerise sur un gâteau déjà amer. Elle augure mal par ailleurs des mesures que les EMS entendent mettre en œuvre pour faire face à une forte diminution de leur subvention pour 2006 (moins 7%).

### 3 janvier férié : craintes et colère

Réuni en assemblée générale le 21 novembre, le personnel

des EMS craint en effet devoir supporter à lui seul toutes les économies exigées des établissements. Cela devrait notamment se faire sentir en termes d'effectifs, ce qui est aussi une manière de réduire les prestations.

Dans cette optique, les signaux émis par l'Etat n'ont rien de rassurant. Sous couvert de vouloir forcer les EMS à se montrer moins dispendieux, le DASS offre en réalité à la FEGEMS le prétexte et les moyens de s'en prendre au personnel ; la réduction du pont de fin d'année apparaît en ce sens comme un ballon d'essai. De ce ping-pong pervers entre DASS et FEGEMS, le personnel a clairement manifesté sa volonté de ne pas faire les frais. S'associant d'une part à la mobilisation de la fonction publique contre le budget d'austérité 2006, le personnel a décidé d'autre part de mener une campagne active pour la défense de ses conditions de travail. Une pétition a ainsi déjà été lancée pour demander la restitution du 2 janvier et la mise au niveau de celles des HUG de leurs conditions salariales. Il a été en outre décidé d'une journée d'action le 2 janvier pour manifester la colère du personnel des EMS quant aux attaques dont fait l'objet son secteur d'activité et la baisse des prestations qui en découlera fatalement - colère d'autant plus vive que l'augmentation des besoins dans ce domaine paraît une évidence.

Julien Dubouchet

## CCT AGOER, bientôt un accord ?

# Clarification du champ d'application

Dans le cadre des négociations pour le renouvellement de la CCT des institutions de l'éducation spécialisée AGOER, un accord a été trouvé entre les représentants employeurs et syndicaux (SIT et SSP) pour admettre que soit intégré dans la CCT le personnel qui travaille occasionnellement, à l'heure, parfois aussi appelé auxiliaire ou prochainement "intermittent". La question du champ d'application mobilise les syndicats depuis longtemps. Depuis le renouvellement de la CCT en 2003, les syndicats ont porté leur effort pour régulariser la situation abusive d'emploi de personnel hors fonctions existantes et hors CCT. Précisément pour un travail appelé parfois auxiliaire, occasionnel ou remplacement, certains employeurs ne rémunèrent pas leurs employé-e-s selon les normes de salaires et indemnités CCT. Dans un organisme où cette situation était répandue (Clair-Bois), il y avait accord pour une régularisation progressive. Mais, dans la conjoncture économique actuelle, d'autres employeurs ont été tentés de ne pas appliquer les règles salariales, en particulier pour certaines catégories de personnel. A l'heure où il y a exigence de surveillance des salaires et du marché de l'emploi, où on étend les CCT et où le contrôle des sous-enchères salariales doit se renforcer, exclure un personnel rémunéré à

l'heure est inacceptable. Si la délégation patronale à la négociation a finalement été convaincue par nos arguments et les pétitions du personnel, l'assemblée des employeurs doit encore adopter ce principe début décembre.

### Autres revendications, pas d'avances

En revanche, les autres revendications du personnel et des syndicats n'ont pas été accordées : reconnaissance des compensations en temps pour le travail de nuit et prise en compte de toutes les heures de présence de nuit dans le calcul horaire (selon les principes de la loi sur le travail), véritables congés de compensation pour arithmie. On ne sait toujours pas si les employeurs acceptent de prendre en considération les années éducatives pour calculer les annuités lors des engagements, comme cela se pratique dans les services publics et subventionnés en vue de réduire les inégalités salariales entre femmes et hommes.

D'autres points devront être affinés : chancier sur les indemnités pertes de gains, améliorer le suivi de la formation continue notamment.

Encore un peu de patience et de vigilance donc avant la signature du renouvellement de la CCT AGOER 2006-2008.

Françoise Weber



## Santé et social en bref

### Ergo/physio : réévaluation des fonctions

La réévaluation des fonctions d'ergothérapeute et de physiothérapeute aura coïncé longtemps dans les fondations subventionnées Clair-Bois et Ensemble. Dans les secteurs publics et subventionnés ces professions avaient obtenu la classe 15 dès 2005 après avoir fait grève aux HUG en 2004 pour que la revalorisation soit adoptée. Cette dernière avait été bloquée par le DASS et le Conseil d'Etat qui avaient produits des directives et consignes en la matière (la dernière étant un moratoire sur toute réévaluation collective de fonction existante). Partout cette classe 15 a finalement été attribuée en 2005, à l'exception de Clair-Bois et Ensemble, qui ont dû reformuler toute la démarche administrative. Le personnel concerné s'est fortement mobilisé. Comme première mesure de lutte, avec l'appui des syndicats SIT et SSP, le personnel a préavisé d'une grève de deux heures en novembre pour revendiquer la correction de cette inégalité de traitement.

Cette mobilisation aura été indispensable et utile. Après bien des péripéties, l'égalité est désormais acquise mais le DASS exige que les droits acquis pour certains ergo à Clair-Bois disparaissent progressivement (vacances supplémentai-

res pour compenser d'autres aspects non reconnus de la charge de travail).

### Assises du social

Les trois semaines de conférences, discussions, réflexions et ateliers sur des thèmes de société et préoccupation en matière de travail social ont donné lieu à des mosaïques de problématiques variées. Le comité d'organisation, dont le SIT était membre, s'est dissout pour donner lieu à diverses mises en forme de réseau, de plateforme d'échange et de revendication. Les interventions peuvent être consultées sur le site des assises.

### FHP renouvellement de la CCT

La CCT 2006-2008 se renégocie. Les employeurs tentent d'introduire une distinction dans la rémunération et/ou la manière de comptabiliser les heures de présences de nuit entre les foyers et les types d'hébergements et de prise en charge. Ces distinctions sont unanimement refusées par le personnel réuni en assemblée. Elles introduiraient des problèmes non acceptables syndicalement de mobilité du personnel, des inégalités salariales, des manières de saucissonner et de distinguer les prestations.

Françoise Weber

## Petite enfance

# Augmentation salariale pour le personnel non diplômé

Le personnel au bénéfice d'un diplôme d'éducateur-trice du jeune enfant (ou équivalent) fait défaut. Cette pénurie est due à l'absence de vision prospective du DIP, au cours des années 1990, quant aux places d'accueil nécessaires dans les institutions de la petite enfance.

Ce frein à la formation des jeunes a aussi été la conséquence d'une pensée libérale qui tente de maintenir au plus bas le nombre de diplômé-e-s dans les institutions et de les remplacer par les futurs CFC ASE, forcément moins bien rémunérés.

Du coup, après avoir épuisé

les possibilités du bassin régional et frontalier, les institutions ont été amenées à demander des dérogations aux normes d'encadrement afin de permettre à du personnel non diplômé d'occuper - de façon transitoire - des postes de diplômé. Les personnes concernées bénéficient d'une formation proche, d'une longue expérience professionnelle et sont inscrites dans le processus de validation d'acquis conduit par l'OOFP. Le personnel en 3e année de formation en cours d'emploi est aussi concerné dès la rentrée 2005-2006.

Les salarié-e-s étant payé-e-s comme du personnel auxiliaire,

alors qu'ils/elles assument des tâches et des responsabilités équivalentes au personnel diplômé, le SIT s'était mobilisé pour éviter que s'instaure une sous-enchère salariale inacceptable.

Finalement, il a été convenu avec le subventionneur Ville de Genève de rémunérer ces personnes à 90% de la grille salariale du personnel diplômé, tout en conservant leur échelon précédent (années d'expérience professionnelle). Cette nouvelle rémunération est entrée en vigueur avec effet rétroactif au 1er janvier 2005.

Valérie Buchs

## Ville de Genève

# Fort soutien du personnel à la pétition

La rencontre du 25 octobre dernier entre la commission du personnel et le Conseil administratif n'a pas abouti à une ouverture du dialogue. Bien au contraire, le Conseil administratif a encore aggravé les mesures d'économies sur le dos du personnel, puisqu'il a annoncé sa volonté de baisser le montant d'aide à la prime d'assurance-maladie de 100 à 50 francs pour les catégories 4 à 8, épargnées jusque là. Cette mesure vient s'ajouter à la suppression complète de cette aide dès la neuvième catégorie et à la suppression des annuités extraordinaires pour 2006. En contrepartie, le Conseil administratif renoncera à prendre deux

jours de pont de fin d'année sur les vacances, ce qui revient pour lui à respecter l'accord qu'il a signé en 1993, et il se dit prêt à lever les restrictions de domiciliation en France voisine, avec toutefois la délimitation d'un périmètre non défini ce jour. Aucun chiffrage détaillé n'a été remis aux délégué-e-s du personnel pour leur permettre de comprendre ce montant de 8 millions d'économies. Concernant le blocage de la commission d'évaluation des fonctions, le Conseil administratif ayant accepté de revoir sa position, les délégué-e-s du personnel ont décidé de reprendre leurs travaux.

Lancée suite à une Assem-

blée générale, la pétition du personnel contre cette politique du fait accompli a reçu un fort soutien, puisqu'elle a recueilli 1852 signatures. La facilité avec laquelle ces signatures ont été récoltées au sein des divers services de la Ville de Genève révèle un réel mécontentement du personnel. La pétition a été remise au Conseil municipal à l'occasion d'un rassemblement du personnel, le 9 novembre dernier. Le personnel se réunira à nouveau en assemblée générale le 1er décembre pour décider des suites à donner à son action.

VB



## Les commissions du SIT

Le travail du syndicat ne se passe pas que dans les activités sectorielles. Il y a des commissions qui s'occupent de dossiers interprofessionnels, qui suivent l'actualité dans leur domaine et préparent les décisions du comité SIT. En règle générale, ces commissions se réunissent 10 fois par an, et elles sont ouvertes aux militant-e-s intéressé-e-s. Ce sont :

### Commission logement :

A Genève, la pénurie de logements et les loyers atteignent des niveaux insupportables. Les attaques de la droite et des milieux immobiliers se suivent sans relâche. La crise du logement n'est pas une fatalité. Si vous êtes intéressé-e-s à mener une réflexion et des actions pour promouvoir le logement social, nous vous invitons à rejoindre la commission logement du SIT.

Prendre contact au secrétariat SIT avec Sylvain Lehmann.

### Commission internationale :

Alors que les décisions prises au niveau international ont des impacts directs et brutaux sur notre quotidien et que les budgets de l'aide au développement, déjà misérables, sont attaqués, le SIT se préoccupe de suivre l'actualité internationale et de l'aborder syndicalement. Si vous êtes intéressé-e-s à développer une réelle solidarité syndicale internationale à travers différents projets de coopération au développement et si vous souhaitez construire, avec d'autres organisations et mouvement sociaux, une forte mobilisation contre la mondialisation, nous vous invitons à participer à la commission internationale du SIT.

Prendre contact au secrétariat SIT avec Françoise Weber.

### Commission femmes

Alors que l'UDC progresse aux élections avec le retour en force d'un discours conservateur, que la révision de l'AVS se fait exclusivement au détriment des femmes, que les budgets pour les crèches restent insignifiants, que le harcèlement sexuel persiste, que le congé parental fait défaut et que l'égalité entre hommes et femmes n'est de loin pas réalisée dans la société comme au travail, la commission femmes est un lieu d'échange et d'action syndicale sur ces questions. Si vous êtes sensible à la problématique des discriminations faites aux femmes, si vous souhaitez mener à bien des campagnes syndicales sur ces thèmes, rejoignez la commission femmes du SIT.

Prendre contact au secrétariat SIT avec Valérie Buchs.

### Commission migration

La migration est au cœur des réflexions syndicales du SIT, tant en ce qui concerne les principes prévalant pour les étrangers, la question de la libre circulation que celle de la régularisation des sans papiers. La commission migration réunit des militant-e-s qui contribuent à élaborer la position du SIT sur ces sujets. Elle a comme priorités en ce moment les référendums contre les lois sur les étrangers et sur l'asile.

Prendre contact au secrétariat SIT avec Ismail Türker.

## Edito (suite) : 20 ans et après ?

Le recours plus fréquent à des moyens de lutte fondés sur la mobilisation des travailleurs-euses et non sur la seule négociation entre syndicats et patronat traduit également un changement important des pratiques syndicales. De même en ce qui concerne l'organisation de secteurs, comme le tertiaire privé, jusque là peu investis syndicalement.

Bref, beaucoup de nos principes de 1985 et les pratiques qui en ont découlées sont maintenant partagés par d'autres syndicats.

Dans le même temps, notre développement, voire notre prédominance dans certains secteurs, a sans doute changé notre action. On ne peut sans effet aucun passer du statut de syndicat minoritaire, exclus des coordinations syndicales, des négociations conventionnelles et des instances paritaires, à celui d'acteur incontournable du paysage social et politique genevois.

Il nous faut rester vigilant face au risque d'"institutionnalisation" du SIT qui pourrait se traduire par un affaiblissement de nos moyens d'actions et de notre détermination. Le patronat reste notre adversaire et non pas notre "partenaire social".

### Quel syndicat pour quel projet ?

Troisième constat, les changements socio-économiques majeurs que nous vivons conditionnent également l'avenir du SIT et du mouvement syndical dans son ensemble. Le SIT est "né" sur la proposition d'alternatives au modèle syndical dominant, issu de la prospérité historiquement exceptionnelle qu'a connue la Suisse après-guerre. Le contexte était celui de la "paix du travail", de la précarité imposée aux seul-e-s femmes et aux travailleurs-euses immigré-e-s, et de la redistribution négociée d'une partie des fruits de cette richesse aux salarié-e-s de ce pays. L'évolution de l'économie mondiale ces vingt dernières années a radicalement bouleversé le paysage économique et social de ce pays et, par conséquent, le mouvement syndical dans son ensemble.

Certes l'enjeu essentiel du syndicalisme reste la question de la répartition équitable des revenus et aussi des richesses, de l'emploi, des savoirs et des pouvoirs politiques, sociaux ou culturels. Mais aujourd'hui,

cette question ne se résout plus dans le seul cadre local ou national. Le déséquilibre croissant dans ces répartitions est d'autant plus difficile à combattre que les lieux de décisions politiques ou économiques deviennent inatteignables, soit géographiquement, soit politiquement quand ils échappent au contrôle démocratique (OMC, entreprises multinationales). L'extrême mobilité des capitaux et de la production de biens rend inutile aux yeux des détenteurs de capitaux les compromis nationaux sur la répartition des revenus et des richesses.

Les salarié-e-s et leurs organisations sont ainsi confrontés au chantage à l'emploi, à la délocalisation, au pouvoir des actionnaires, à la perte de pouvoirs et de moyens des Etats et des services publics. Le salariat tel que nous le connaissons depuis la révolution industrielle est bouleversé par le développement de la précarité qui atteint l'ensemble des travailleurs quelque soit leur sexe, leur statut, leur nationalité. Et les syndicats doivent répondre à ces attaques alors que l'accroissement du chômage, les attaques contre les conventions collectives de branches et les statuts publics poussent à l'individualisation et à la résignation dans les rapports de travail. L'identité individuelle et collective que représente la condition de travailleur-euse change radicalement. Et donc aussi le rapport au syndicat comme organisation de mobilisation collective des travailleurs-euses.

Ces mutations profondes, le SIT y est, sous certains aspects, mieux préparé que d'autres organisations. L'interprofessionnelle constitue un lieu de production de solidarité entre travailleurs-euses, actifs-ves ou non, et répond à la mobilité professionnelle croissante entre secteurs.

La féminisation croissante des effectifs et du secrétariat permet d'intégrer la question de l'égalité dans tous les fonctionnements et toutes les luttes du SIT. L'accent mis sur la démocratie interne et sur le syndicat comme moyen d'émancipation nous permet de nous démarquer d'un modèle centralisé et bureaucratique qui ne correspond plus aux attentes des salarié-es du XXI<sup>e</sup> siècle. Nos convictions internationalistes telles qu'exprimées dans les luttes pour la régularisation des sans-papiers ou la libre-circulation des personnes nous éloi-

gnent des tentations protectionnistes, voire xénophobes, qui peuvent apparaître du fait de la mondialisation. Mais cela ne suffit pas.

### Résister, mobiliser, proposer des alternatives

En effet, ces différents constats doivent nous pousser à envisager l'avenir du SIT sans complaisance, ni auto-satisfaction.

Premièrement, à une époque historique qui laisse peu de place au débat idéologique et au mouvement collectif, nous sommes trop souvent contraints à la défensive sans perspective nouvelle, ni réflexion offensive.

Notre légitimité se fonde sur l'organisation et la défense des travailleurs-euses. Mais si un syndicat doit être réaliste et pragmatique face à l'état du rapport de forces, il doit aussi être porteur d'objectifs de transformation sociale. Pour cela, il faut redonner toute sa place au débat et à la confrontation d'idées, à l'interne comme avec d'autres organisations.

Deuxièmement notre ancrage au seul niveau cantonal risque de nous confronter chaque jour davantage aux limites de notre action, qu'elle soit sectorielle ou interprofessionnelle.

A l'heure où, tant du côté patronal que syndical, l'unité est à l'ordre du jour, notre isolement ne pose pas seulement problème au niveau organisationnel. Mais aussi pour la défense des salarié-e-s au moment où les lieux de décisions sont de moins en moins les cantons, voire l'Etat national.

Nous ne pouvons nous déterminer sur la question des alliances sans avoir relancé une réflexion sur les mutations économiques et sociales actuelles, les modifications du salariat qu'elles entraînent et les conséquences sur une organisation collective de salarié-es comme le SIT. Il serait parfaitement illusoire et présomptueux d'imaginer que le SIT pourrait seul trouver la réponse à ces questions.

Nous pouvons au moins nous redonner les conditions d'un débat qui est crucial pour l'avenir de ce projet collectif auquel nous tenons et croyons tous et toutes, le Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs.

Hervé Pichelin  
et Christina Stoll

Visitez nous à :  
[www.sit-syndicat.ch](http://www.sit-syndicat.ch)



## 2005 : versez une 13<sup>e</sup> cotisation volontaire

Chaque année, vous recevez un appel à contribuer à une cotisation syndicale volontaire, en plus du paiement régulier de vos cotisations ordinaires. L'an passé, environ 500 syndiqué-es et syndiqués nous ont permis de récolter ainsi près de 25'000 francs.

La nécessité de la lutte syndicale est toujours aussi actuelle. Les différents combats menés cette année en témoignent. Il faut renforcer les syndicats et renforcer leur présence sur le terrain. Et l'argent est un des nerfs de la guerre. Vous savez que le SIT ne reçoit aucune subvention pour accomplir sa mission : ses moyens reposent uniquement sur les cotisations des membres. C'est pourquoi nous faisons appel à celles et ceux qui le peuvent pour fournir un effort financier supplémentaire. Cet apport extraordinaire nous permettra de dégager des moyens d'action appropriés à la situation actuelle.

C'est ainsi que, grâce à vos dons, le SIT a pu mener campagne sur d'importants sujets comme l'assurance chômage, la défense des services publics, la régularisation des sans papiers, la libre circulation des personnes. Le SIT a été moteur de ces mobilisations. D'autres campagnes nous attendent en 2006.

Il s'agit en particulier de continuer la lutte contre le saccage des droits des chômeuses et chômeurs. Ces droits sont en effet à nouveau attaqués par des projets de modifications législatives, aux niveaux tant cantonal que fédéral.

Mais ce sont surtout les questions de migration qui retiendront notre attention, le SIT restant fidèle à ses principes d'égalité et de non-discrimination. D'une part, il faudra combattre les nouvelles lois sur les étrangers et sur l'asile, qui tendent à aggraver la précarité tant des étrangers que des requérants d'asile et qui vont non seulement renforcer les discriminations existantes, mais en créer de nouvelles, tout en poussant nombre de personnes vers une illégalité contrainte.

D'autre part, des échéances importantes nous attendent en 2006 pour faire aboutir notre combat pour faire reconnaître à part entière le secteur de l'économie domestique, où les conditions de travail touchent parfois à l'esclavage moderne. Les employeurs-euses ne respectent pas le peu de normes contractuelles, ne déclarent pas leurs employé-e-s aux assurances sociales, profitant de ce que la plupart sont sans papiers. Il faut régulariser la situation des l'ensemble des travailleurs-euses, et notamment celle des sans-papiers, afin que cesse l'exploitation éhontée des milliers d'entre eux/elles, forcé-e-s d'accepter des conditions de travail et de salaire dégradantes. Vos apports financiers permettent de continuer à tenir des permanences syndicales pour l'ensemble des sans papiers, que le SIT est seul à réaliser, afin de défendre leurs droits de salarié-e-s et obtenir leur régularisation.

## Heures d'ouverture du SIT

La réception-téléphone est ouverte chaque jour de 9.00 à 12.00 et de 14.00 à 18.00, sauf le vendredi (jusqu'à 17.00).

Mais des renseignements sur les problèmes de travail ou de chômage ne sont pas donnés par téléphone. Il faut passer aux permanences, soit :

### Bâtiment - nettoyage :

mardi de 15.00 à 18.30,  
jeudi de 15.00 à 18.00 et samedi de 9.00 à 11.30

### Terre - industrie - transport - sécurité - finances - concierges - régies :

mardi de 14.00 à 18.30 et vendredi de 14.00 à 17.00

### Commerce - alimentation - média :

lundi et jeudi de 14.00 à 17.00

### Hôtellerie - restauration - économie domestique :

du lundi au vendredi de 14.00 à 17.00

### Santé, secteurs public et subventionné :

mardi et mercredi de 14.00 à 18.00

### Caisse chômage :

du lundi au vendredi de 8.30 à 11.30

## Impressum

Équipe permanente de rédaction et mise en page : Lara Cataldi, Simon Descombes, Sylvain Lehmann, Sacha Pfister, Hervé Pichelin, Georges Tissot.

Collaborateurs-trices réguliers : Martine Bagnoud, Corinne Béguelin, Boumédienne Benmiloud, Valérie Buchs, Manuela Cattani, Julien Dubouchet, membres de l'Équipe Chômage, Davide De Filippo, Jean-Luc Ferrière, Séverin Guelpea, José Maria Hans, Thierry Horner, Jorge Klappenbach, Fabienne Sautier, Christina Stoll, Sylvain Tarrit, Bassem Teylouni, Ismail Türker, Barbara Urtasun, Françoise Weber.

Impression : CIE  
Tirage : 12'500 exemplaires

Reproduction d'articles autorisée et souhaitée, mais seulement avec mention complète de la source.

Le journal du syndicat n'est pas l'affaire des seul-e-s secrétaires syndicaux-ales. Aussi accepte-t-il volontiers les contributions des membres, pour autant qu'elles portent sur l'activité syndicale au sens large, soient conformes aux principes généraux du SIT, ne dépassent pas 3000 signes et ne soient pas anonymes (même si l'auteur-e peut demander que son nom ne soit pas divulgué). En cas de difficulté (article trop long ou hors sujet par exemple), le secrétariat prendra contact avec l'auteur-e. Le délai de réception des articles doit impérativement être respecté (se renseigner auprès du secrétariat).

# Cinq valeurs pour l'action syndicale

Suite de la page 1

Lors du congrès de 1985, le SIT a défini les valeurs qui fondent son action syndicale.

## 1. La solidarité interprofessionnelle

La solidarité est l'origine du mouvement syndical et ne doit pas être confondue avec des attitudes relevant de la charité ou du "sacrifice". La solidarité active entre groupes sociaux différents nécessite d'accepter l'originalité, l'indépendance et les caractéristiques propres à chacun-e. C'est dans la mesure où nous reconnaissons notre différence que la différence des autres sera reconnue et acceptée. Le type de solidarité qui en découle n'est jamais à sens

seulement parce qu'il donne un salaire, mais parce qu'il devrait répondre à un besoin de l'usager, à une utilité sociale tout en étant épanouissant pour le travailleur et la travailleuse;

- le respect de l'environnement : c'est une forme de solidarité dans le temps, car ce que nous détruisons aujourd'hui sera payé par les générations suivantes;
- de lier vie au travail et mode de vie : à quoi sert une forte diminution du temps de travail si la durée du déplacement s'allonge d'autant ?



La présentation du nouveau logo du SIT au Congrès de 1985.

unique car, dans cet échange, les groupes apprennent à mieux connaître la réalité du monde du travail, renforcent le mouvement syndical dans son ensemble et, par conséquent, vont vers les changements que nous souhaitons.

Pour nous, dans la pratique, cela a des conséquences tangibles sur la prise en charge de secteurs économiques les plus exploités et pour les luttes contre les inégalités. Les cotisations syndicales en pour-cent du salaire sont une illustration de la "solidarité".

Un syndicat comme le SIT est nécessaire pour contribuer à mettre en pratique les valeurs de la rénovation syndicale. Son projet est donc le renforcement d'une organisation syndicale dont l'orientation prioritaire est d'être une interprofessionnelle qui permet :

- la confrontation entre les besoins des salarié-e-s en tant que producteur-trice et ceux en tant que consommateur-trice : un emploi ne se justifie pas

- de créer les conditions d'un débat, d'une organisation et d'une pratique syndicales unifiant les intérêts et projets de chaque syndiqué-e au-delà de son secteur professionnel et de son statut.

L'interprofessionnelle n'est ni un cartel, ni la juxtaposition de positions contradictoires de secteurs. D'une façon organique, elle donne les conditions pour dépasser des intérêts divergents entre groupes de travailleur-euse-s et pour lutter contre les inégalités.

## 2. Etre acteur/trice des changements qui nous concernent.

Cette attitude vise à faire des hommes et des femmes, à leur niveau et dans leur environnement, les véritables "décideurs" et acteurs des transformations économiques, sociales, politiques, culturelles. En d'autres termes, le syndicat doit tendre à faire "avec", et "par" les salarié-e-s et non "pour". Une des conséquences de ce

principe est le besoin d'information et de formation des travailleur-euse-s. On ne naît pas solidaire, on le devient dans l'action, à travers des confrontations. L'idéologie capitaliste, les milieux dirigeants utilisent, eux, la concurrence entre individus -le chacun pour soi-. Le syndicat se doit alors d'offrir une autre culture. Cela explique aussi pourquoi le SIT n'est pas simplement un syndicat d'assistance, même si celle-ci permet la proximité avec les besoins des travailleur-euse-s, est un élément d'information, de connaissance du terrain et un déclencheur possible d'actions sur le terrain.

## 3. Autonomie idéologique et organisationnelle

Pour que le/la travailleur-euse soit l'acteur-trice de son propre changement, c'est d'abord en matière de pensée, de capacité de réflexion, de revendications, que le syndicat doit faire preuve d'indépendance. Celle-ci a deux formes :

- **L'indépendance politique et idéologique** : le SIT réunit en son sein les travailleur-euse-s au-delà de leurs options idéologiques et ne peut donc être la courroie de transmission d'une organisation politique ou confessionnelle. D'où la nécessité de penser et d'analyser par nous-mêmes.

- **L'indépendance organisationnelle et financière** : le SIT ne tire ses ressources que des cotisations de ses membres, ce qui est la condition pour construire une politique et une pensée syndicales autonomes en toute liberté.

## 4. Re-situer l'emploi dans son cadre

Le syndicalisme joue sa crédibilité d'abord sur la question du travail et de l'emploi. Mais la question "quel emploi" est décisive. Le/la travailleur-euse est à considérer comme un tout : ce qu'il/elle produit, comment il/elle le produit, est aussi important que ce qu'il/elle gagne, et cela au nom de la solidarité décrite plus haut, au nom de la

lutte contre les inégalités tant locales qu'internationales. Nous savons que le capitalisme divise que la pente est difficile à remonter. Mais y renoncer, c'est trahir les origines du mouvement syndical.

C'est sur la base de ce principe que sont développées des relations avec les usagers, que sont pris en compte les services à rendre à la population et que le SIT intervient ou prend position sur des questions qui touchent les salarié-e-s non pas en tant que "forces de travail", mais comme usager-ère-s (de l'Etat et des assurances sociales), consommateur-trice-s, contribuables, citoyen-ne-s ...

## 5. Pluralisme interne et unité d'action

Une condition de la rénovation syndicale est le dépassement du clivage syndical basé sur l'idéologie et le système des partis politiques. Il ne s'agit pas de renoncer à la politique ni aux convictions profondes de chacun-e, mais de trouver à l'intérieur du syndicat des solutions acceptables pour chacun-e et prenant en compte les apports de toutes les expériences. Souvent le clivage idéologique empêche le mouvement syndical d'organiser la résistance au néo-libéralisme.

Cette pratique interne de pluralisme s'accompagne d'une volonté d'unité d'action avec toute organisation qui se bat ponctuellement ou plus globalement pour la défense des intérêts des travailleur-euse-s.

## Les étapes de l'interprofessionnalisation

Le SIT a toujours été plus interprofessionnel que la plupart des syndicats suisses, notamment au travers d'une maison commune, mais aussi du fait que son personnel a toujours été salarié de l'interprofessionnelle, et non d'une centrale nationale. Mais ce n'est qu'au début des années 80 qu'il le deviendra effectivement :

- en 1981, de nouveaux statuts sont votés; dorénavant,

l'adhésion du syndiqué se fait à l'interprofessionnelle et plus aux syndicats de base : les bases juridiques de l'interprofessionnelle sont ainsi posées;

- en 1983, le congrès décide le prélèvement de la cotisation syndicale en pourcentage du salaire brut : les bases financières de l'interprofessionnelle sont posées. Jusqu'alors, chaque syndicat de base décidait du montant de la cotisation, qui pouvait être fort différente selon l'activité du syndiqué ;
- en 1985 enfin, c'est l'inscription dans le titre de l'organisation.

## La disparition de l'appellation chrétienne

C'est sur un autre terrain aussi que la clarification de la ligne du SIT se fit dans ces années-là : sur la question du "C".

Si en 1964 nos homologues français abandonnaient leur référence chrétienne (devenant la CFDT), si les syndicats internationaux suivaient en devenant la CMT, il fallut plus de temps à Genève pour régler le débat. Dès 1967, un groupe de la Fédération romande des syndicats chrétiens examine ouvertement si le "C" est encore de rigueur. A Genève, dès 1974, des groupes ou des syndicats réfléchissent à l'intérieur de la FSCG à la disparition de la référence chrétienne dans le titre de la FSCG. Cela se heurte à une forte résistance.

En 1975, l'assemblée des délégué-e-s décida par 41 oui contre 34 non la création d'une commission pour étudier la question du "C", dont le travail sera révisé en 1980. En 1982, le comité décide de consulter tous les membres par questionnaire et par assemblées générales. 50% des membres sont pour enlever le C, 40% pour le garder, 10% indécis. Dans les assemblées, le score est plus net (63 à 27%). Le comité donne un préavis favorable à la suppression, et le congrès 1983 prend note de ce préavis et décide que la question sera tranchée au congrès de 1985.

## Scissions, ou non ?

Curieux, comme les légendes ont la vie dure. Nombre de gens sont persuadés que le changement de nom du SIT a conduit à des scissions. Il n'en est rien, mais il est vrai qu'il y a eu des divisions ... à d'autres occasions.

Notons d'abord qu'il y a toujours eu au sein de l'interprofessionnelle des syndicats de branches ou de professions qui se sont sentis des velléités indépendantistes, et cela tant durant les années 30 que 40, ou des départs de syndicats individuels ont eu lieu, sans conséquence notable à long terme pour l'interprofessionnelle ...

- En 1946, la FSCG décide de s'affilier à la Confédération des syndicats chrétiens (CSC). Par conséquent, ses membres devenaient, pour la plupart affiliés aux centrales professionnelles de la CSC.

- En 1979, pour des raisons de ligne syndicale (en gros, le "gauchissement" FSCG), la centrale suisse du bâtiment (FCTC) décidait de retirer la

gestion de ses membres à l'interprofessionnelle genevoise. Environ 800 membres quittaient la FSCG (sur un total de 4500). Mais celle-ci gardait des syndicats de la construction, qui allaient s'éteindre en quelques années, passant de 150 membres à rapidement plus d'un millier ... preuve que la ligne était la bonne ! Il n'y a donc pas une scission de l'interprofessionnelle.

- Lors du changement de nom lui-même, moins d'une dizaine de personnes (sur 5100) démissionnaient du syndicat pour cette raison.

- En 1989, soit bien après le changement de nom et pour des raisons qui n'avaient rien à voir, la centrale chrétienne de la métallurgie (FCOM) décidait de retirer la gestion de ses membres au SIT, et environ 200 membres sur les 400 de l'époque dans ce secteur quittaient le SIT.

- Après les départs de ces deux centrales professionnelles, le SIT (qui développait ses

effectifs par milliers) restait affilié à la CSC, avec la particularité que le SIT ne comptait plus alors aucun membre qui soit affilié à une des fédérations professionnelles de la CSC. Il payait donc une cotisation collective très symbolique (moins de 1000 francs !). Relevons que la CSC avait refusé l'affiliation de la CRT (Confédération romande du travail) créée en 1971, regroupement romand auquel le SIT affiliait ses membres du tertiaire privé et public.

- Le 24 avril 1993, sans avoir jamais eu de discussion avec le SIT, la CSC l'exclut pour des raisons tant idéologiques (la ligne représentée par le SIT étant très minoritaire au sein de la CSC) qu'organisationnelles (concurrence entre deux affiliés CSC à Genève). Le SIT décide de ne pas faire recours contre cette décision ... par crainte de gagner ce recours ! Tant plus rien ne le reliait à la conception majoritaire de l'action syndicale dans la CSC.

Jusqu'en 1985, le nom même de FSCG était peu connu, puisque chaque syndicat de branche portait le sien propre, ou celui d'une fédération professionnelle nationale.

Pour trouver un nouveau nom, des réflexions eurent lieu, et même un brain storming avec des élèves de l'Institut d'études sociales.

Faute de trouver un nom propre (Solidarité semblait présomptueux, face à la puissance d'alors du syndicat polonais), force fut de se rabattre sur l'abréviation la plus simple, la plus explicite et la plus conforme à notre identité : Syndicat interprofessionnel de travailleurs. ... horreur ! C'est durant le congrès que l'intervention de plusieurs militantes amena bien évidemment l'adjonction du terme travailleuses, tout en ne gardant qu'un seul T pour les deux sexes.

Quant aux termes, ils ont été expliqués ainsi :

- **Syndicat** - parce que le SIT voulait annoncer la couleur, car des mots comme fédération sont moins explicites (il existe toutes sortes de fédérations de

natures très diverses);

- **... interprofessionnel** - pour montrer le type d'organisation du SIT et sa différence d'avec d'autres syndicats;

- **... de (et non des)** - , car le SIT n'a pas la prétention de toutes et tous les regrouper et d'être le seul syndicat existant;

- **... travailleuses et travailleurs**, car là aussi le SIT annonçait la couleur, et mon-

trait qui il entendait réunir.

## Le logo

Le dessin du logo se fit au gré de gribouillis sur des feuilles de notes (voir ci-contre) lors d'une session de formation, et de discussions ensuite, puis d'un dessin sur papier millimétré (le dessin informatique était alors balbutiant).

Le logo et la couleur rouge furent adoptés par le congrès (après projection sur écran. Le "bleu SIT" (en fait, du cyan) sera ajouté comme fond en regardant lors d'une séance un cendrier d'une marque d'apéritifs ...

Le signe distinctif du S de SIT (surnommé le "ticket de métro") devait permettre à chacun des syndicat ou secteur de composer un logo le comportant et donnant une identité commune, car il faudra attendre quelques années avant que chaque secteur renonce à sa dénomination propre. C'est ainsi que le STH (syndicat des travailleurs de l'hôtellerie) deviendra le SIT-hôtellerie, idem pour le STC (syndicat des travailleurs de la construction), etc.

