

Déclaration de principes

Le SIT affirme sa volonté d'être une organisation syndicale interprofessionnelle démocratique répondant pleinement aux aspirations des travailleuses et des travailleurs. Il souligne les apports de différentes formes de l'humanisme à la définition des exigences fondamentales de la personne humaine et de sa place dans la société. Il entend développer son action en restant fidèle à un syndicalisme fondé sur ces exigences.

Personne humaine et société

1. Tout le combat du mouvement ouvrier tend:
 - à une société où soient données les conditions indispensables à l'épanouissement de la personne humaine, une société où les travailleurs-euses puissent, d'une manière collective et dynamique, décider de la manière dont ils/elles pourront assurer leur promotion sur les plans politique, économique, social et culturel;
 - à garantir le plein exercice de la liberté de conscience, d'opinion et d'expression, comme le droit de constituer des associations qui permettent de satisfaire aux divers besoins de la vie en société;
 - à lutter contre toute discrimination, toute prérogative fondées sur la classe et l'origine sociales, la richesse, le sexe, la race, la nationalité, la culture ou la religion, qui sont contraires à la dignité humaine;
 - à développer chez chaque travailleur-euse le fait qu'il/elle ne vit pas pour lui/elle seul-e, mais est un être social et, comme tel, capable et tenu de participer à la construction d'une société plus solidaire.
2. En conséquence, les structures et les institutions de la société doivent permettre à tout être humain, dans les domaines individuel, familial et social, de développer sa personnalité en assurant la satisfaction de ses besoins matériels, intellectuels et spirituels au sein des divers groupes et communautés auxquels il appartient.
3. Les catégories sociales, les régions et peu-

ples les plus défavorisés ont droit à la solidarité effective de la société. Cela implique notamment que femmes, jeunes et étrangers-ères soient reconnu-e-s en tant que travailleurs-euses égaux-ales en droits et défendu-e-s de tout préjudice.

4. Les structures et les institutions de la société doivent aussi offrir à chacun-e des chances égales d'accéder à la culture et de prendre ses responsabilités dans la construction de la société. Il importe de réaliser par étape le droit des travailleurs-euses à l'autodétermination, une répartition et un contrôle démocratique du pouvoir économique et politique assurant aux travailleurs-euses et à leurs organisations syndicales le plein exercice de leurs droits.

Travail, système économique et progrès social

5. Le travail revêt une valeur supérieure à celles de tous les autres facteurs de production : sol et capital, connaissances scientifiques et équipement technique ne doivent être que des instruments servant l'homme et la femme à épanouir leur personnalité et acquérir leur sécurité matérielle d'existence.
 6. Le droit au travail repose sur les trois dimensions que le travail humain devrait comporter : épanouissement de la personnalité, utilité à la collectivité et sécurité matérielle d'existence.
 7. La propriété des moyens de production, de distribution et de gestion ne doit pas conférer des pouvoirs sur les hommes et les femmes, ni sur la société. Ils doivent découler du travail et être entre les mains de toutes et tous.
 8. Les régimes économiques où dominent des minorités ou des technocrates qui se réservent toute l'autorité et le pouvoir de décision sont contraires à une société juste et démocratique.
- Le SIT s'oppose à des structures et des méthodes déshumanisantes. Il combat toutes les formes de capitalisme et de totalitarisme.
9. Pour le SIT, le progrès social doit passer par une transformation fondamentale des mécanismes

économiques, sociaux et culturels, et une profonde redistribution des pouvoirs qui en découlent. L'économie doit être mise au service de la personne humaine et répondre aux besoins de toutes et tous. Un véritable progrès n'est réalisé que si les changements structurels se doublent d'un changement des mentalités.

10. Le progrès social doit être fondé sur la satisfaction des besoins fondamentaux et prioritaires de tous les peuples et non pas sur le gaspillage et sur la production de biens matériels inutiles, voire nuisibles, ne profitant qu'à une minorité.

11. Le progrès social consiste à éliminer les inégalités entre les diverses catégories de salarié-e-s, entre les classes sociales, entre les peuples.

12. Le SIT rejette une croissance économique se faisant au détriment de la nature, de l'environnement, de la qualité de vie de chacun-e et qui entraîne, entre autres, une augmentation de la fatigue nerveuse et de l'insatisfaction au travail.

Moyens d'action

13. Le syndicalisme est pour les travailleuses l'instrument nécessaire de leur promotion individuelle et collective et de la construction d'une société démocratique. Il doit assurer sa part de responsabilité dans l'organisation mondiale indispensable au développement des libertés, à la solidarité entre les peuples et au maintien de la paix.

14. Sans poursuivre par principe un développement systématique des antagonismes existant dans la société, le SIT entend dans son action susciter

chez les travailleurs-euses une prise de conscience des conditions de leur émancipation.

15. L'émancipation des travailleuses doit se réaliser avec l'ensemble des travailleuses, quelles que soient leur profession et leur catégorie sociale. Toutefois, dans l'action syndicale, la priorité sera donnée aux plus défavorisé-e-s et à celles et ceux qui ont le plus de difficultés à s'organiser.

16. Ainsi, le SIT doit renforcer son action interprofessionnelle autant sur le plan de son organisation interne que de ses priorités d'actions à l'extérieur. Il sera d'autant plus attaché à ces exigences que les risques d'égoïsmes corporatifs ou sectoriels et de refus de solidarité concrète sont grands.

17. Le SIT considère le droit d'association et la liberté syndicale comme un droit fondamental. Il affirme la liberté de chaque travailleur-euse d'adhérer à l'organisation syndicale qui correspond à ses vues. En l'état actuel, le pluralisme syndical est un moyen nécessaire pour garantir des pratiques syndicales correspondant à la volonté et aux conceptions de chaque travailleur-euse.

18. Le SIT estime nécessaire de distinguer ses responsabilités des groupements politiques et entend garder à son action une entière indépendance à l'égard de l'État, des partis, des Églises, comme de tout groupement extérieur.

19. Le SIT est prêt à collaborer sur pied d'égalité avec d'autres syndicats et organisations démocratiques, pour autant que son originalité et son autonomie soient sauvegardées et que cela permette de mieux faire aboutir les légitimes revendications des travailleuses.

Statuts du SIT

a) Dispositions générales

1. Nom, but et moyens

1.1. Le Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs - Genève (ci-après SIT) - anciennement Fédération des syndicats chrétiens de Genève - regroupe les travailleuses et les travailleurs désireux-euses de s'engager pour l'édification d'une société juste et démocratique.

1.2. Le SIT est indépendant de tout parti politique et de toute confession.

1.3. Le SIT fonde son action syndicale sur sa déclaration de principes donnant au travail la primauté sur le capital et faisant partie intégrante des présents statuts.

- Il affirme que chaque travailleur-euse est une personne libre et responsable, dont la dignité se traduit dans les droits fondamentaux et inaliénables de la personne humaine.

- Il entend réaliser par étapes le droit des travailleuses à l'autodétermination.

- Il souligne les apports des différentes formes de l'humanisme à la définition des exigences fondamentales de la personne humaine et de sa place dans la société.

1.4. Le SIT veut en particulier :

- défendre les intérêts légitimes des travailleuses quels que soient leur activité professionnelle, leur statut social, leur nationalité, leur âge, leur sexe ou leurs convictions, lutter contre toute discrimination qui en découle, et cela notamment par le renforcement de la solidarité interprofessionnelle;
- lutter pour de justes conditions de salaire, de travail et de vie pour toutes les catégories de travailleuses à Genève;
- combattre en faveur d'une législation écono-

mique et sociale garantissant aux travailleurs-euses et à leur famille une sécurité sociale globale.

1.5. Le SIT:

- défend les intérêts de ses membres;
- accorde à ses membres des prestations et des services, notamment en créant et gérant des institutions;
- informe ses membres et l'ensemble des travailleurs-euses par ses publications ainsi que par la presse et les autres moyens de communications;
- encourage la formation en matière de politique sociale et économique, ainsi que la formation professionnelle.
- négocie, conclut, modifie et résilie des conventions collectives. L'insertion dans les conventions collectives conclues de clauses prévoyant l'exécution commune au sens de l'article 357b du Code des obligations est autorisée.

2. Forme légale, siège et durée

Le SIT est une association au sens des articles 60 et suivants du Code civil suisse. Son siège est à Genève. Sa durée est illimitée.

b) Sociétariat

3. Adhésion

3.1. La qualité de membre s'acquiert par une déclaration d'adhésion et la confirmation de celle-ci par le SIT.

3.2. La demande d'adhésion, signée, doit être remise au secrétariat. Elle comporte notamment la reconnaissance des statuts du SIT.

3.3. Un-e ancien-ne membre du SIT peut être réadmis-e à condition qu'un éventuel solde dû au SIT soit réglé préalablement.

3.4. La confirmation de l'adhésion par le secrétariat SIT est écrite et comporte l'affectation à un secteur syndical, ce dernier attribuant chaque membre à un syndicat correspondant à son activité professionnelle. Une adhésion peut être refusée par le collège des secrétaires, qui en informe le comité SIT.

3.5. Dans un délai de quatre semaines à réception de la notification, l'intéressé-e peut recourir auprès du comité SIT contre le refus d'une adhésion ou contester l'affectation. La décision du comité SIT est définitive.

4. Démission

La démission ne peut être donnée que pour la fin d'une année civile moyennant avertissement écrit de six mois à l'avance. Elle doit parvenir au secrétariat jusqu'au 30 juin au plus tard (art. 70 du Code civil suisse). Elle ne peut être qu'individuelle. Le secrétariat peut raccourcir ce délai dans des cas spéciaux.

5. Exclusion

5.1. Le/la membre peut être exclu-e s'il/elle n'observe pas les statuts ou agit gravement contre les principes ou les intérêts du SIT.

5.2. Le/la membre qui a plus de six mois de retard dans le paiement de ses cotisations peut être exclu-e.

5.3. Le collège des secrétaires est compétent pour prononcer l'exclusion.

5.4. Le/la membre exclu-e peut contester son exclusion auprès du comité SIT dans un délai de quatre semaines dès la réception de la décision d'exclusion. A sa demande, le/la membre exclu-e est entendu-e personnellement par le comité SIT. La décision du comité SIT est définitive.

6. Membres collectifs

Dans des circonstances particulières, le comité SIT peut admettre des adhésions collectives sur la base d'accords prévoyant un juste équilibre entre les droits et obligations des deux parties.

7. Droits des membres

7.1. Les membres du SIT ont droit aux services offerts par le syndicat, et en particulier:

- indemnités en cas de grève, conflit et représailles résultant des rapports de travail;
- information et formation syndicales;
- caisse de chômage.

7.2. Le SIT peut assurer le suivi de dossiers individuels de ses membres. Pour bénéficier d'un tel suivi, la personne concernée doit être membre du SIT depuis trois mois au moins et ne pas avoir plus d'un mois de retard de cotisations.

7.3. Chaque membre du SIT est libre de se porter candidat-e pour les élections internes pour autant qu'il/elle s'acquitte régulièrement de ses cotisations.

7.4. Un-e membre qui s'estime lésé-e dans ses droits ou qui a des réclamations à faire au sujet du fonctionnement du SIT peut adresser sa plainte au secrétariat général ou à la présidence du SIT. La plainte peut ensuite être portée devant le comité SIT, qui décide en dernière instance.

7.5. Tous les droits envers le SIT et ses institutions s'éteignent au moment où le sociétariat prend fin.

8. Obligations des membres

8.1. Le/la membre participe à l'activité syndicale.

8.2. Le/la membre est tenu-e de payer la cotisation déterminée en fonction de son revenu brut selon l'échelle fixée par le Congrès. La cotisation doit être payée durant le mois en cours.

8.3. Le/la membre annonce au secrétariat tout changement d'adresse, d'employeur et de salaire.

8.4. Un-e membre qui, par suite de maladie, d'accident, de chômage, de service militaire ou civil de

plus d'un mois, ou pour d'autres raisons, subit une perte sensible de revenu peut demander une réduction de ses cotisations.

8.5. Un-e membre démissionnaire ou exclu-e est tenu-e de remplir ses obligations envers le SIT jusqu'au moment où le sociétariat prend fin.

9. Indemnités en cas de conflit, de grève ou de représailles

9.1. Peut être bénéficiaire de la Caisse de solidarité et de grève tout-e membre du SIT s'acquittant régulièrement de ses cotisations, à l'exception des sympathisant-e-s.

9.2. A la demande de membres du SIT, le comité SIT peut décider de les indemniser dans un conflit, une grève ou lorsqu'ils/elles sont victimes de représailles et pour autant que les conditions suivantes sont remplies :

- les intérêts des travailleurs-euses en cause sont légitimes, conformes aux principes du SIT et ont été clairement définis ;
- les travailleurs-euses estiment que toutes les possibilités de conciliation ou d'arbitrage sont épuisées et/ou inefficaces ;
- l'action est décidée et menée d'une manière démocratique ;
- les travailleurs-euses informent le SIT d'une manière complète et suivie sur le déclenchement, la poursuite et la conclusion de l'action, y compris sur ses aspects financiers ;
- les membres du SIT impliqué-e-s dans le conflit se conforment aux principes du SIT.

9.3. Les indemnités sont en principe basées sur celles de l'assurance-chômage ou celles d'autres syndicats en cause. Elles sont versées par la caisse sous déduction d'autres prestations perçues par le/la membre, notamment par l'intermédiaire d'autres caisses syndicales ou de collectes de solidarité.

9.4. Le/la membre qui bénéficie d'indemnités prend un engagement d'affiliation au SIT d'une durée de deux ans. La rupture de cet engagement peut entraîner la restitution des secours touchés.

c) Structures du SIT

10. Structures

Les structures du SIT sont :

- a) les syndicats ;
- b) les secteurs syndicaux ;
- c) l'interprofessionnelle.

11. Syndicats

11.1. Un syndicat regroupe les membres travaillant dans une même profession, une même branche ou une même entreprise. Il est régi par les statuts du SIT.

11.2. Le syndicat se réunit en assemblée générale au moins deux fois par an. L'assemblée générale :

- détermine la politique syndicale ;
- désigne l'organe responsable (comité) pour appliquer cette politique syndicale, notamment par l'animation de groupes syndicaux d'entreprises ;
- confie des mandats au secrétariat syndical et les contrôle.

12. Secteurs syndicaux

12.1. Un secteur syndical regroupe plusieurs syndicats qui coordonnent leur action. Chaque secteur correspond à une équipe de travail du secrétariat, qui assure son animation.

12.2. Le secteur se donne un règlement interne de fonctionnement conforme aux statuts du SIT, réglant son fonctionnement et celui de ses syndicats. Ce règlement est porté à la connaissance du comité SIT.

12.3. Les syndicats composant un secteur se coordonnent et se réunissent au moins une fois par an pour attribuer et vérifier les mandats donnés dans le cadre du SIT.

13. Tâche des syndicats et des secteurs syndicaux

Le rôle d'un syndicat et d'un secteur syndical est de :

- défendre les intérêts des membres qui lui sont confié-e-s par le SIT ;
- veiller à l'application des principes et des statuts du SIT ;
- déterminer la politique syndicale à son niveau et assurer une présence syndicale conforme aux principes du SIT dans le secteur ou l'entreprise dont il a la charge ;
- répartir les membres par syndicats correspondants aux différentes sphères d'activité ;
- coordonner et aider à développer l'action des différents syndicats et, au besoin, prendre des initiatives pour en créer de nouveaux, ainsi que veiller à leur fonctionnement démocratique ;
- participer au choix des secrétaires syndicaux en charge du syndicat ou du secteur, leur confier des mandats et les contrôler ;
- assurer des liens nationaux et régionaux avec des syndicats correspondants.

L'ensemble des syndicats et secteurs du SIT sont tenus d'assurer la coordination de leur politique et action syndicales dans le cadre du comité SIT.

En particulier, celui-ci donne son avis en cas de :

- lancement d'initiative ou référendum politique touchant plus particulièrement un syndicat ou secteur syndical ;

- établissement d'une plate-forme de revendications et conclusions d'accords ou conventions en résultant, notamment lorsque d'autres travailleurs-euses sont concerné-e-s en tant qu'usagers-ères;
- création d'un cartel ou entente.

14. Organes du SIT

Les organes sont :

- a) le congrès;
- b) le comité SIT;
- c) les vérificateurs-trices des comptes;
- d) les commissions interprofessionnelles;
- e) le collège des secrétaires.

15. Congrès

15.1. Le congrès est l'organe suprême du SIT.

15.2. Il se compose de :

- 120 délégué-e-s des secteurs;
- 2 représentant-e-s par commission interprofessionnelle de réflexion; qui seul-e-s ont droit de vote.

15.3. Assistent au congrès avec droit de parole, mais sans droit de vote, à moins d'avoir été délégué-e-s par leur secteur :

- les membres du comité SIT;
- les vérificateurs-trices des comptes.

Les secrétaires syndicaux-ales assistent également au congrès avec droit de parole.

15.4. Chaque secteur syndical est tenu de s'y faire représenter. Il a droit à un nombre de délégués-es proportionnel à ses effectifs six mois avant le congrès, chaque secteur ayant droit au moins à un-e délégué-e. Un secteur ne peut pas avoir plus de 59 délégué-e-s. Il annonce le nom de ses délégué-e-s au secrétariat huit semaines au moins avant le congrès en tenant compte d'une répartition équitable entre syndicats le composant.

15.5. Le comité SIT peut décider de l'ouverture de tout ou partie du congrès à chaque membre du SIT, avec ou sans droit de parole.

15.6. Le congrès ordinaire se réunit tous les trois ans. La date est fixée par le comité SIT et est annoncée au moins trois mois à l'avance par le journal du SIT avec mention de l'ordre du jour. Les délégué-e-s sont convoqué-e-s quatre semaines au moins avant le congrès et reçoivent tous les documents nécessaires.

15.7. Un congrès extraordinaire est convoqué à la demande :

- du comité SIT, ou
- de secteurs syndicaux ou de syndicats réunissant au moins la moitié de l'effectif du SIT, ou
- d'un cinquième des membres du SIT.

15.8. Le congrès a les compétences suivantes :

- veiller à l'application des statuts;
- se donner un règlement interne sur proposition du comité SIT;
- décider de toutes les questions essentielles, notamment celles relatives à la déclaration de principes, au programme d'action et autres directives fondamentales du travail syndical;
- adopter et réviser les statuts;
- adopter le rapport général et financier d'activité du comité SIT, comprenant le rapport de la Caisse de solidarité et de grève;
- traiter les propositions soumises par les secteurs syndicaux et les syndicats;
- fixer la cotisation syndicale et statuer sur les mesures à prendre en cas d'épuisement des fonds de la Caisse de solidarité et de grève.

15.9. Le congrès procède à l'élection séparée :

- des membres du comité SIT et de leurs suppléant-e-s, sur proposition des secteurs syndicaux et des commissions interprofessionnelles;
- de la présidence du SIT, dont les membres sont choisi-e-s parmi les membres du comité SIT et sont représentatifs-ives de différents secteurs;
- du secrétariat général.

15.10. Le congrès ne peut décider de modifier la déclaration de principes et les statuts que lorsque la moitié au moins des délégué-e-s est présente. Une modification des statuts doit réunir une majorité des deux tiers du congrès. Le nouveau texte sera soumis aux délégué-e-s au moins quatre semaines avant le congrès et, après adoption, publié et remis à tous les membres.

15.11. Les décisions sont prises à la majorité simple sauf dans les cas prévus par les présents statuts, ou lorsque le congrès en décide autrement dans son règlement.

15.12. Les propositions des secteurs, des syndicats et des commissions interprofessionnelles doivent parvenir au comité SIT huit semaines au moins avant le congrès. Elles sont publiées quatre semaines au moins avant le congrès.

16. Comité SIT

16.1. Le comité SIT dirige et administre le SIT.

16.2. Il se compose :

- de 21 délégué-e-s des secteurs syndicaux, dont la présidence du SIT;
- d'un-e délégué-e par commission interprofessionnelle de réflexion;
- ou de leurs suppléant-e-s.

16.3. Les membres du secrétariat général et les secrétaires syndicaux-ales qui assistent au comité n'ont pas le droit de vote. Le comité SIT peut décider de se réunir sans eux/elles.

16.4. Dans certains cas, le comité SIT peut s'adjoindre d'autres personnes qui n'auront pas le droit de vote.

16.5. Chaque secteur syndical est représenté par un nombre de délégué-e-s (et de suppléant-e-s) proportionnel à ses effectifs six mois avant le congrès (saisonniers compris). Chaque secteur a droit au moins à un-e délégué-e, mais ne peut pas avoir plus de 10 délégué-e-s. Les délégué-e-s et suppléant-e-s doivent être membres du SIT depuis six mois au moins et remplir leurs obligations. Chaque secteur s'efforce d'assurer au comité SIT une représentation des syndicats dont il est composé.

16.6. Lorsqu'un-e délégué-e démissionne du comité SIT ou du SIT, ou quitte le secteur syndical, il/elle est remplacé-e par un-e suppléant-e du même secteur. Le secteur peut alors proposer à la ratification du comité SIT la désignation d'une nouvelle personne suppléante qui peut, à son tour, devenir titulaire en cas de besoin. La même procédure est utilisée en cas de départ ou démission d'un-e suppléant-e, ainsi que pour les délégué-e-s des commissions.

16.7. Le comité SIT se réunit en principe une fois par mois en séance ordinaire et peut être convoqué en séance extraordinaire.

16.8. Le comité SIT a pour tâche, dans la ligne définie par le congrès, de :

- veiller à l'application des statuts ;
- exécuter les décisions du congrès, le convoquer et lui proposer un règlement interne ;
- prendre les positions qu'exige l'actualité et notamment décider du lancement ou du soutien d'initiative ou référendum politiques d'intérêt général, le SIT devant, dans la mesure du possible, y être associé dès le début ;
- reconnaître les secteurs syndicaux, les syndicats et les commissions interprofessionnelles, en faisant ratifier ces décisions par le congrès ;
- stimuler l'action interprofessionnelle et coordonner celle des secteurs syndicaux et des syndicats en s'assurant notamment de leur bon fonctionnement ;
- nommer des représentant-e-s du SIT dans différentes instances et contrôler leur mandat ;
- nommer les secrétaires syndicaux-ales ;
- engager et licencier le personnel administratif sur proposition du collège des secrétaires ;
- établir un statut du personnel ainsi qu'un contrat de travail et un cahier des charges pour chaque membre du personnel ;
- contrôler les travaux du collège des secrétaires et en ratifier les décisions ;
- assurer la gestion du SIT et de ses institutions,

établir le budget, fixer les salaires du personnel, nommer les vérificateurs-trices de comptes et adopter les comptes ;

- nommer le Conseil de gestion de la fondation sociale et en adopter les rapports ;
- déterminer le journal du SIT et en nommer les responsables de la rédaction et de la gestion.
- établir un/des règlement/s pour préciser les dispositions des présents statuts.

16.9. Le comité SIT prend ses décisions à la majorité simple des membres présent-e-s, sauf s'il en décide autrement lors de l'adoption de l'ordre du jour. Pour être valables, les décisions doivent être prises lorsque deux tiers au moins des membres ou des suppléant-e-s du comité sont présent-e-s.

16.10. Pour assurer son rôle d'employeur, le comité SIT désigne en son sein (dont un-e membre de la présidence) une délégation au personnel chargée de suivre les affaires courantes concernant le personnel. Le secrétariat général y participe. Elle rend compte au comité SIT.

17. Conseil interprofessionnel

Le comité SIT peut, de quatre à six fois par an, convoquer un conseil interprofessionnel, lieu d'information, de formation et de débat sur un thème donné, ouvert à chaque membre du SIT intéressé-e. Les membres du SIT présent-e-s peuvent, par un vote, donner un préavis au comité SIT. Ce préavis n'est en aucun cas contraignant.

18. Vérificateurs-trices des comptes

Les vérificateurs-trices des comptes, élus-es par le comité SIT, contrôlent la gestion financière et présentent un rapport annuel écrit au comité SIT sur les comptes de l'exercice écoulé. Ils vérifient également les comptes de la Fondation sociale et de la Caisse de solidarité et de grève.

19. Commissions interprofessionnelles

19.1. Le comité SIT est aidé dans sa tâche par :

- des commissions de fonctionnement ;
- des commissions de réflexion lui permettant de définir les lignes d'action syndicale.

19.2. Le comité SIT définit ces commissions, leur donne des mandats et des consignes de travail. Elles rendent compte au comité SIT et au congrès.

19.3. Elles sont composées de militant-e-s et ont à leur disposition un-e secrétaire syndical-e.

La présidence du SIT et le secrétariat général peuvent y assister.

20. Collège des secrétaires

20.1. Le collège des secrétaires réunit l'ensemble des secrétaires syndicaux-ales en principe au moins une fois par mois. Pour assurer une coordination permanente, un collège restreint se réunit

une fois par semaine. Ces deux collèges sont présidés par un-e membre du secrétariat général.

20.2. Le collège a pour tâches, sous réserve de ratification par le comité SIT, de :

- préparer les séances du comité SIT, en exécuter les décisions et lui faire rapport régulièrement de son activité ;
- assurer la coordination de l'action des secteurs syndicaux, des syndicats, des secrétaires syndicaux-ales et de l'activité du secrétariat ;
- prendre en cas d'urgence des décisions dans les limites définies par le comité SIT.

20.3. La présidence du SIT doit être associée à ces décisions et peut assister aux séances.

d) Fonctionnement

21. Secrétaires syndicaux-ales

21.1. Les secrétaires syndicaux-ales sont nommé-e-s par le comité SIT.

21.2. Un-e secrétaire syndical-e a un cahier des charges défini par le comité SIT, prévoyant des tâches interprofessionnelles et/ou sectorielles. Il/elle applique dans le cadre d'une équipe de travail les mandats donnés par le SIT, le secteur syndical et les syndicats.

21.3. Les secrétaires syndicaux-ales doivent respecter les statuts du SIT, défendre les intérêts de celui-ci à l'intérieur comme à l'extérieur, et respecter et appliquer les décisions des organes statutaires.

21.4. La fonction de secrétaire syndical-e est incompatible avec l'appartenance à un comité ou à un bureau de parti ou d'organisation politique, l'élection à un pouvoir législatif ou exécutif, l'apparition publique au nom d'un parti ou d'une organisation politique.

22. Secrétariat général

22.1. Choisi parmi les secrétaires syndicaux-ales, le secrétariat général est élu par le congrès pour une durée de trois ans. Au cas où une des personnes composant le secrétariat général devient indisponible, le comité SIT prend les dispositions nécessaires jusqu'au prochain congrès.

22.2. Le secrétariat général est responsable de l'action syndicale et de la cohérence interprofessionnelles, du fonctionnement général, du personnel et de la coordination du secrétariat. Il anime le collège des secrétaires. Les fonctions et compétences du secrétariat général sont exercées sur mandat du congrès, du comité SIT, des collèges des secrétaires, instances auxquelles le secrétariat général rend compte. Ces fonctions et compétences peuvent être déléguées de manière ponctuelle, mais sous la responsabilité finale du secrétariat général.

Il assume les relations interprofessionnelles avec les autorités, les milieux patronaux, les autres syndicats et le public en général.

23. Présidence du SIT

23.1. La présidence du SIT est nommée par le congrès pour une durée de trois ans, renouvelable de trois en trois ans. Au cas où une des personnes composant la présidence devient indisponible, le comité SIT prend les dispositions nécessaires jusqu'au prochain congrès.

23.2. Elle doit être choisie en dehors des salarié-e-s du SIT.

23.3. Elle préside le congrès et le comité SIT, avec droit de vote, et veille au bon fonctionnement des commissions et du collège des secrétaires. Elle peut être saisie de toute requête individuelle ou collective de membres du SIT, et la transmettre aux organes compétents.

23.4. Elle est tenue à la même neutralité politique que les secrétaires syndicaux-ales, selon l'article 21.4.

24. Personnel administratif

Le personnel administratif est engagé et licencié par le comité SIT sur préavis du collège des secrétaires. Le cahier des charges est établi par le comité SIT. Il peut se réunir séparément de l'assemblée du personnel et saisir la délégation au personnel du comité SIT. Il ne peut être désigné à une charge de délégué-e ou élective dans le cadre du SIT.

25. Personnel

25.1. Un statut du personnel établi par le comité SIT après consultation du personnel est applicable à chaque membre du personnel.

25.2. Chaque membre du personnel fait partie à titre individuel de l'assemblée du personnel, qui est l'interlocutrice du comité SIT pour tous les points liés à son statut et ses conditions de travail.

25.3. Le personnel peut, individuellement ou collectivement, saisir le comité SIT de toute question le concernant, après avoir débattu de cette question avec le collège des secrétaires et la présidence.

26. Engagement

Le SIT est engagé par une décision du comité SIT et par la signature collective de la présidence et d'un-e membre du secrétariat général. Ce droit de signature peut être délégué pour les tâches administratives et, pour ce qui les concerne, aux organes et personnes responsables de l'activité d'un secteur, d'un syndicat ou d'un dossier déterminés.

27. Finances

27.1. Les ressources du SIT sont constituées par :

- la cotisation, fixée par le congrès selon une échelle proportionnelle aux salaires des membres ;

- les recettes des services rendus par le SIT;
- les intérêts de ses avoirs;
- les dons et legs éventuels.

27.2. Les engagements du SIT sont couverts uniquement par son avoir, à l'exclusion de toute responsabilité collective ou individuelle des membres.

28. Institutions du SIT

Les institutions du SIT sont:

- la Caisse de solidarité et de grève;
- la Fondation sociale dont le règlement est fixé par le comité, sous réserve de l'approbation de l'autorité compétente;
- la caisse de chômage.

29. Caisse de solidarité et de grève

29.1. Les buts de la caisse sont de:

- fournir des prestations financières à des membres du SIT en cas de conflit, grève ou représailles, ou qui subiraient un préjudice quelconque du fait de leur action ou de leur affiliation syndicales;
- soutenir financièrement l'action - ou ses conséquences - entreprise par le SIT pour la défense des intérêts des membres dans le sens des principes du SIT;
- fournir au SIT les moyens financiers nécessaires au soutien d'une action correspondant à ses principes mais dans laquelle il n'est pas directement impliqué.

Le comité SIT décide des cas non prévus ci-dessus sous réserve de ratification par le congrès.

29.2. Le comité SIT est l'organe de gestion et de contrôle de la caisse. Il décide du versement de secours et d'indemnités et de leur montant selon les buts de la caisse, en entendant au besoin les personnes concernées ou leur représentant-e. Il se prononce sur les demandes d'adhésion au SIT en cours de conflit. En cas d'urgence, les secours sont décidés par le collège des secrétaires, sous réserve de ratification ultérieure par le comité SIT.

29.3. Les recettes de la caisse sont constituées par:

- la cotisation du SIT, fixée par le comité SIT, mais égale au minimum à 2.5% de la masse des cotisations syndicales annuelles;
- les versements ou dons du SIT ou de particuliers, notamment lors de collectes de soutien.

30. Journal

L'organe officiel du SIT est déterminé par le comité SIT, sous réserve de ratification par le congrès. Il est distribué à chaque membre.

31. Cartels et ententes

Le SIT, les secteurs syndicaux et les syndicats peuvent conclure avec d'autres organisations des cartels ou ententes, mais en conservant leur pleine autonomie. De tels accords devront être soumis au comité SIT qui devra en connaître les buts précis.

e) Dispositions diverses

32. Dissolution

La dissolution du SIT ne peut être décidée que par le congrès à la majorité des trois quarts des délégué-e-s nommé-e-s. Chaque secteur syndical et syndicat devra s'être prononcé au préalable en assemblée générale sur la proposition de dissolution et de répartition des avoirs, qui sera décidée par le congrès. Sont réservées les obligations qui incombent au SIT en tant qu'employeur.

Les présents statuts ont été adoptés par le congrès du SIT le 10 décembre 2011 et entrent immédiatement en vigueur. Ils remplacent toutes les précédentes versions.

Genève, le 1^{er} décembre 2016

Le président :

Diego Cabeza

Le secrétariat général :

Manuela Cattani, Davide De Filippo