

Des droits à conquérir

La lutte des sans papiers progresse

Voilà déjà plusieurs années que le SIT se bat au premier rang pour une régularisation collective des travailleurs et travailleuses sans statut légal, c'est-à-dire toutes ces cohortes de personnes qui composent les secteurs les plus précaires de l'immigration : les sans-papiers.

En avril 2002, notre syndicat publiait une brochure "Contre la précarité, régularisons les sans-papiers" dans laquelle nous tentions de faire "sortir de l'ombre" cette catégorie de travailleurs-euses victimes d'une hypocrisie la plus totale. Il n'est plus acceptable de fermer les yeux sur ce problème de société, ni d'accepter et de tolérer que des milliers de ressortissant-e-s étrangers-ères, sans statut légal (autre que celui, au départ, d'être de simples touristes) soient honteusement exploités. Sans aucune protection légale, sans réel contrôle des services officiels sur les employeurs ! Pour les autorités les choses sont simples : ces personnes n'existent pas officiellement, elles peuvent dès lors être employées dans les activités que ne veulent plus assurer les travailleurs-euses locaux, à des salaires défiant toute concurrence... et toute décence. Elles peuvent également être logées dans des conditions inacceptables, tant du point de vue humain (être entassés à plusieurs dans un appartement exigu, comme à la belle époque des saisonniers) que financier, avec des loyers prohibitifs; elles peuvent séjourner chez nous sans coûter un sou à la collectivité, ni être couvertes au niveau des assurances... par contre, il n'est pas rare que leurs maigres ressources soient amputées d'un montant saisi à la source pour les impôts et pour l'AVS ! En fait, ces milliers de travailleuses et de travailleurs sont hypocritement

toléré-e-s, voire encouragé-e-s à rester chez nous, car ils sont indispensables à la bonne marche de notre économie intérieure. Sans eux, des secteurs entiers tels que l'hôtellerie, l'agriculture et, surtout, l'économie domestique, seraient en crise.

Depuis la publication de la brochure citée ci-dessus, la situation collective et objective des sans-papiers - pour ce qui concerne Genève - n'a guère évolué en ce qui concerne leurs conditions de vie, mais, cependant, beaucoup d'événements se sont produits depuis lors, et notamment à Genève, d'abord par la prise en compte par le Conseil d'Etat de la demande de régularisation collective déposée par le Collectif de soutien. Plusieurs commissions ont été chargées de rendre cet automne des travaux qui devraient permettre aux autorités cantonales de prendre leur décision en connaissance de cause. Et aussi par la mise sur pied du chèque services.

En septembre, le SIT publie une nouvelle brochure qui fait le point sur l'avancement de la situation et donne de nouveaux éléments chiffrés complétés. Après avoir montré comment la situation a évolué depuis deux ans et rappelé ce que sont réellement les sans papiers, la brochure s'étend sur le secteur de l'économie domestique, qui est au cœur du problème. Elle donne ensuite des chiffres, esquisse un profil des sans papiers et montre l'urgence de combattre l'esclavagisme. Elle



se termine sur la nécessité de l'action collective qui fait des sans-papiers les acteurs-trices de leur propre lutte.

En outre, la brochure présente cinq portraits montrant le parcours de quatre femmes et d'un couple où cohabitent en continu détermination et doute, découragement et espoir. La plupart des personnes présentées vont très probablement recevoir, un beau jour, une réponse favorable à leur longue attente : l'obtention d'un permis de séjour semble se profiler au bout du tunnel. Elles le savent

et c'est certainement une des raisons qui explique qu'elles aient accepté de parler. Mais elles ont toutes vécu des moments de grandes détresses, de solitudes, d'angoisse, de peur d'être dénoncées... et renvoyées ! Elles continuent à vivre dans la crainte. A côté de ce petit groupe, combien d'autres personnes, connues ou inconnues, sont aujourd'hui encore objets d'une exploitation honteuse, victimes d'abus, de violence, de chantage.

Combien d'enfants de sans-papiers, tout en allant à l'école,

vivent dans une sorte de peur diffuse et permanente, quel avenir leur prépare-t-on en Suisse ? Tel est le lot des sans-papiers, tant qu'ils/elles n'auront pas reconquis leur dignité et la reconnaissance, par la société, du fait qu'ils/elles sont des travailleurs-euses à part entière, qu'ils/elles doivent être simplement respecté-e-s et ont des droits à faire pleinement respecter. Des droits dans le champ du travail comme dans celui des droits humains au quotidien.

DD-GT

Votations du 26 septembre : OUI à l'assurance maternité fédérale - OUI à des services postaux pour tous

voir page 8

10 des perroquets

Médaille d'or pour la Suisse



En général, l'été nous apporte - outre le Tour de France - des nouvelles du monstre du Loch Ness. Mais cette année, c'est une autre bestiole qui est l'honneur, puisque l'on a vu pululer les perroquets dans les milieux politiques et économiques.

On connaît l'amour immodéré que portent les patrons et leurs bons amis politiques à la réduction du temps de travail. Aussi, la reprise en main libérale (ou social-libérale pour

certain ex-socialistes) prend-elle pour cible des acquis de ces dix dernières années dans le domaine. En France, la loi est attaquée afin de pouvoir passer des accords y dérogeant, en Allemagne, certaines entreprises ont déjà imposé leur diktat.

On connaît le refrain : nous ne travaillons pas assez, et nous n'arriverons donc pas à prendre le train de la relance économique. Le problème des perroquets, c'est qu'ils n'ont rien dans la tête. Et que répéter ad nauseam ce qu'ils entendent ressemble assez à ce que les idéologues de la pensée unique pratiquent. Qu'on sache, il y a un gisement totalement inexploité de travail :

ce sont les chômeuses et les chômeurs. Evidemment, c'est toujours plus compliqué de créer un emploi que de faire marnier ceux qui travaillent déjà. Cela a surtout l'inconvénient de réduire le pouvoir de chantage et de sous enchère ("Si t'es pas content, y en a 3 millions qui attendent à la porte") qui est si nécessaire quand il faut flexibiliser, précariser, dépiécer, corvéer (de "corvéable à merci")...

Mais aux Jeux Olympiques des perroquets, les Suisses remporteraient sans doute la médaille d'or ! A force de répéter comme leurs voisins français qu'il faut revenir en arrière sur les 35 heures, peut-être les patrons suisses se

sont-ils persuadés que telle était la loi dans notre pays.

Ils oublient simplement que si nous appliquions ce qui est demandé en France, soit un horaire de 37-38 heures hebdomadaires, cela constituerait une réduction du temps de travail pour la Suisse, puisque la Suisse figure aussi sur le podium des pays occidentaux où la durée du travail est la plus longue !

Alors prenons-les au mot (ou au caquettement), passons aux 38 heures, et contribuons ainsi à réduire également le chômage dont ils sont responsables. Quelles belles plumes nous aurons alors !

Georges Tissot

Dans ce numéro :

Assurance accidents

Les salarié-e-s paient en grande partie les risques qui devraient être à la charge de l'entreprise. Et les cotisations par secteur d'activité sont bien peu solidaires.

2

Logement

Pénurie quasi totale de logements, loyers en hausse... Genève se distingue et la rentrée s'annonce douloureuse.

3

Bâtiment et boîtes temporaires

De nets progrès au hit-parade des exploités des travailleurs temporaires du bâtiment : ça va de pire en pire.

4

Mobilisation dans les services publics

L'automne sera chaud pour défendre les services publics à Genève et en Suisse. Une journée d'action nationale se prépare.

5

Transports au service du public ?

Non seulement les TPG se moquent de leur clientèle, mais en plus ils méprisent les droits syndicaux. Et c'est nous qui les payons !

3 & 5

Petite enfance

Les acquis, même récents, sont remis en cause. Mais les syndicats ne désespèrent pas de faire entendre raison à la Ville de Genève.

6

Hôpital

Les restrictions budgétaires conduisent tout droit à la remise en cause d'un accord signé en bonne et due forme. Déjà, la qualité des soins commence à s'en ressentir.

6

Les salarié-e-s paient pour le risque de l'entreprise

La Loi sur l'assurance accident (LAA) prévoit que les primes de l'assurance accidents professionnels sont à la charge de l'employeur tandis que celles de l'assurance accidents non professionnels sont à payer par les salarié-e-s (sauf si une CCT prévoit une participation de l'employeur). La LAA part donc de l'idée que les patrons doivent couvrir le risque d'un accident sur le lieu de travail, mais que c'est aux salarié-e-s de couvrir le risque d'un accident durant leur "temps libre". En soi, cette logique peut convaincre.

Toutefois, les choses sont plus complexes qu'elles ne semblent. La SUVA, de loin le premier assureur accident en Suisse, vient de publier son bilan 2004, qui fait état d'une augmentation massive des frais de l'assurance accidents non professionnels. Au cours des cinq dernières années, le nombre des accidents durant les loisirs a augmenté de 6.3%, mais - surtout ! - les coûts payés par la SUVA pour couvrir ces accidents ont augmenté de 35%. On voit donc, d'une part, qu'il y a toujours plus d'accidents survenus durant le "temps libre" des salarié-e-s, notamment sur la route et en pratiquant du sport (à risque). Mais on constate surtout que les coûts payés par cas d'accident ont massivement augmen-

té. Comment l'expliquer ?

La SUVA répartit ses assuré-e-s contre les accidents non professionnels en quatre groupes économiques. Or, l'augmentation des coûts est de loin la plus importante dans le groupe D, qui comprend les entreprises de construction, les entreprises forestières et les agences temporaires. Le problème n'est pas que le travailleur du bâtiment prend beaucoup plus de risques durant ses loisirs que son copain qui travaille dans l'administration publique. La SUVA indique deux raisons pour expliquer la différence massive des coûts : premièrement, celui qui travaille dans le bâtiment doit rester plus longtemps en arrêt de travail. Vu la pénibilité physique de son travail, sa blessure doit être bien guérie avant qu'il recommence à travailler. Son copain qui travaille dans l'administration peut, à la limite, reprendre son travail avec une jambe dans le plâtre. Deuxièmement, justement parce que son travail est dangereux et physiquement exigeant, le travailleur du bâtiment a de forts risques de déjà avoir connu des ennuis de santé avant de subir l'accident non professionnel en question. Il est donc physiquement plus fragilisé, ce qui provoque une guérison plus longue et plus compliquée.

On voit donc qu'une partie des coûts de l'assurance accidents non professionnels sont clairement des coûts professionnels ! Les employeurs sont donc directement responsables de cette partie de l'augmentation des coûts des accidents survenus durant le temps libre ! Toutefois, ils ne participent pas à ces coûts étant donné que ce sont les salarié-e-s qui paient les primes de l'assurance accidents non professionnels.

Vu l'augmentation des coûts, la SUVA a bien évidemment décidé d'augmenter ses primes à partir de 2005. En moyenne, cette augmentation est de 10.3%. Toutefois, elle varie considérablement selon les groupes économiques. Pour les salarié-e-s de l'administration publique elle n'est "que" de 4.7%, tandis que leurs collègues qui travaillent dans la construction, dans une entreprise forestière ou dans une agence temporaire verront leurs primes augmenter de 21.2%. Si l'on part d'un salaire mensuel de Fr. 5'000.-, l'augmentation sera de Fr. 6.- par mois pour celui qui travaille dans l'administration publique, mais de Fr. 31.- pour celui qui travaille dans le bâtiment. Voilà comment on oblige les salarié-e-s à payer, de leur propre poche, une partie du risque de l'entreprise !

Christina Stoll

Toupet et ignorance

Une étude d'avocats de Genève a consulté le registre des conventions collectives de travail établi par l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail, qui figure sur internet. Elle a envoyé ensuite aux associations ou entreprises signataires de CCT une fort belle lettre, que nous reproduisons ici.

Votre convention collective de travail d'entreprise (CCT)

Monsieur,
Votre entreprise est liée par une convention collective de travail qui peut être dénoncée pour le ...

La pratique veut que l'employeur se résout à attendre la résiliation de la CCT par le syndicat qui formule ensuite des revendications. En général, l'employeur ne formule pour sa part aucune revendication.

N'avez-vous jamais imaginé de résilier la CCT qui vous lie et de formuler des revendications comme vous en avez le droit ?

Procéder de la sorte permet :

- D'interpeller, voire de déstabiliser, le syndicat guère habitué à négocier dans de telles conditions.

- D'obtenir des modifications conventionnelles en faveur de l'employeur

- De réduire les exigences des syndicats

- D'instaurer enfin -des négociations "gagnant - gagnant", au cours desquelles, chacun fait certes des concessions, mais obtient aussi des avantages.

XXX Sàrl jouit d'un grand savoir-faire dans la négociation de CCT, ce qui lui permet de vous offrir en particulier les services suivants :

- Définir une stratégie de négociation

- Etablir un inventaire puis sélectionner les revendications patronales

- Résilier la CCT

- Formuler les revendications patronales

- Préparer les séances de négociation

- Participer aux pourparlers avec le syndicat

- Assister l'employeur lors de la rédaction de la nouvelle CCT.

L'expérience nous démontre que des pourparlers conduits selon ces modalités garantissent à l'employeur un résultat plus équilibré.

A quoi est-on prêt pour se faire de l'argent ! Mais, outre le cynisme de ses propos, cette lettre révèle surtout que ses auteurs connaissent justement bien peu le monde des négociations collectives, puisque qu'il est plus que fréquent que les employeurs dénoncent les CCT et fassent valoir leurs "revendications" et donc que les syndicats sont habitués à négocier dans de telles conditions. Ils ont également une totale méconnaissance du monde syndical, puisqu'ils ont envoyé cette lettre à ... une organisation syndicale qui signe une CCT en tant qu'employeur pour son personnel !

Voilà des avocats sérieux, qui se prétendent spécialistes en ressources humaines !

Georges Tissot

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

Palestine

Missions civiles pour la protection du peuple

De nombreux militants syndicaux ont participé, depuis mars 2002, aux missions civiles suisses en Palestine. Les prochaines missions s'organisent, rejoignez-les !



Exprimer la solidarité internationale avec le peuple palestinien comme avec ceux qui en Israël militent pour une paix juste et durable entre les deux peuples.

Prévenir par leur présence les agressions de l'armée et des colons israéliens contre la population palestinienne, en participant à des actions concrètes comme des manifestations aux checkpoints et contre la construction du mur de l'apartheid, et comme la cueillette des olives et la plantation d'oliviers, ou la protection des maisons palestiniennes menacées de destruction par l'armée israélienne.

Témoigner au retour de la situation sur place et dénoncer les violations du droit international.

Leurs partenaires

Les missions collaborent essentiellement avec le réseau des ONG palestiniennes regroupées au sein du PNGO, ainsi qu'avec des organisations anti-colonialistes israéliennes.

Les missions s'inscrivent dans le cadre de la CCIPPP (Campagne civile internationale pour la protection du peuple palestinien). L'ensemble des ONG européennes participant à ce mouvement se retrouvent au sein de l'ECCP (comité européen des ONG pour la Palestine).

Pour continuer à exister, les missions ont aussi besoin de votre soutien financier. Vos dons peuvent être versés sur le CCP : 17-136473-2

Collectif URGENCE/Palestine
www.urgencepalestine.ch

agressions israéliennes. Devant la désolation des gouvernements occidentaux et des Nations Unies, des composantes de la société civile internationale ont pris l'initiative d'organiser les missions civiles afin de constituer une force symbolique de protection.

Leurs objectifs

Insister sur l'urgence de la mise en place d'une force de protection envoyée par la communauté internationale et mandatée par l'ONU.

Pour de plus amples informations, contactez par e-mail : missionsciviles@urgencepalestine.ch ou par courrier : Collectif Urgence Palestine, 15, rue des Savoises CH 1205 Genève

Leur raison d'être

Depuis le début de la deuxième Intifada (septembre 2000), les Palestiniens et l'Autorité palestinienne réclament la mise en place d'une force internationale de protection du peuple palestinien contre les

Vient de paraître

La brochure "Quels sont vos droits" pour les travailleuses et travailleurs de l'économie domestique, à la suite de l'entrée en vigueur des nouveaux contrats-type de travail au 1er juillet 2004.

Cette brochure est importante à double titre :

1) elle s'inscrit dans la démarche de régularisation des sans papiers, qui sont majoritairement employé-e-s dans ce secteur;

2) elle peut intéresser plus que les employé-e-s du secteur, puisqu'il n'est pas rare que des membres du SIT se muent parfois aussi en "employeur" pour une femme de ménage ...



Angleterre : la pauvreté augmente

En dépit des promesses d'Anthony Blair, un anglais sur cinq vit avec 60% du salaire moyen britannique. Les conséquences sont désastreuses puisque l'Angleterre compte aujourd'hui 4 millions d'enfants vivant en dessous du seuil de pauvreté.

Travail des enfants : aucune amélioration

Malgré plusieurs campagnes internationales, le travail des enfants reste un fléau mondial. On estime que 246 millions d'enfants travaillent

dans le monde. Mais qu'on ne s'y trompe pas, le problème ne concerne pas uniquement les pays défavorisés. Ainsi, par exemple l'Italie compte au moins 150'000 travailleurs-euses mineurs.

Allemagne : de 35 à 40 heures

IG Metall cède dans deux établissements de l'entreprise Siemens en acceptant le passage de la semaine de 35 à 40 heures. Un recul d'autant plus amer qu'il ne donnera lieu à aucune augmentation de salaire. Motif de cette déconiture : Sie-

Combien de nouveaux frontaliers ?

La presse publie des chiffres alarmistes dans la presse sur une possible ruée des frontaliers à Genève à la suite de l'entrée en vigueur de la libre circulation au 1er juin. Ainsi, ce serait environ 850 permis par mois qui auraient été attribués depuis le mois de juin, alors que, de janvier à mai, la moyenne n'était que de 227. Rappelons en effet que depuis le 1er juin, la remise d'un permis n'est plus qu'une simple formalité, puisqu'il n'existe pratiquement plus de raison pour en refuser un : ni les conditions qui sont faites aux nouveaux arrivants ni le taux de chômage à Genève ne peuvent motiver un refus.

Mais il convient tout de même de modérer ces chiffres, qu'on ne peut agiter ainsi sans avoir une expérience à plus long terme. En effet, il ne s'agit que de deux mois d'application de la libre circulation, pour lesquels il faut prendre en compte

les éléments suivants.

D'abord, s'il est vrai que le nombre a beaucoup augmenté depuis juin, le nombre de demandes d'autorisations de janvier à mai (227 par mois) était anormalement bas, puisqu'en 2003, ce nombre était d'environ 400-500. Il y a donc un "effet retard" dans ce domaine, c'est-à-dire que les demandes ont été différées dans les premiers mois de l'année, chacun attendant le mois de juin pour bénéficier d'une procédure facilitée pour obtenir le permis de travail. A quoi servait-il de demander un permis pour en courir une longue procédure et le risque de le voir refusé, alors que tout était plus simple en attendant quelques semaines ?

Et ensuite, dans ce nombre de nouveaux frontaliers, il y a en a certainement un grand nombre qui n'en sont pas. Ce peuvent être des frontaliers déjà en place, dont la situation n'était pas entièrement régula-

risée mais qui l'a été à cette occasion. Ce peuvent être de nombreux Suisses qui avaient "illégalement" un domicile principal sur France et qui deviennent maintenant légalement des frontaliers (un tiers des terrains vendus en France voisine ces dix dernières années l'ont été à des Suisses !). Ou enfin des étrangers venant de pays de l'Union européenne qui avaient déjà un permis de travail en Suisse, mais qui préfèrent devenir frontaliers (à cause du coût du logement, du coût de la vie, mais aussi parce qu'ils habiteront ainsi également dans un pays membre de l'UE).

Tous ces éléments sont bien sûr difficilement quantifiables et demandent à être vérifiés. Mais il y a gros à parier que le nombre réel de vrais nouveaux frontaliers est bien moindre qu'annoncé.

Georges Tissot

Logement

Rien ne va plus!

Pénurie quasi totale de logements, loyers en hausse constante, sous-location spéculative, le constat est catastrophique et l'embellie semble fort lointaine. A la lecture des coupes budgétaires nouvellement votées par le Parlement de droite et qui affecteront le travail du Département de l'aménagement, on se demande si cela concerne bien le canton de Genève qui accuse le taux de vacance de logement le plus bas rencontré à ce jour en Suisse.

L'urgence n'est pas mesurée par ceux, et ils sont nombreux à se déplacer aux urnes, qui prônent la construction de villas, plus rentables que des immeubles à caractère social ou encore une défense rigide des zones agricoles.

Sous couvert d'arguments aussi divers que trompeurs, les promoteurs, propriétaires et régisseurs font fructifier leurs biens contre le droit fondamental au logement de la population et par conséquent contre l'ensemble de la Cité.

Que les affairistes se jouent de la pénurie, rien de nouveau. Que les autorités, malgré les expériences calamiteuses genevoises sur le terrain sensible du logement, n'aient pu ou voulu contrecarrer ces dérives, quel échec!

La rentrée s'annonce douloureuse sur la question du logement

Les travailleurs et travailleuses savent, eux, mesurer l'effort financier à consentir pour agrandir ou regrouper

leur famille, ou simplement accéder à un logement décent. Quelle qualité de vie réservons nous aux bas revenus?

● La passivité des autorités à pérenniser les habitats collectifs, dont l'association Rhino fera prochainement les frais est symptomatique d'un manque de vision sociale. Une expérience de plus de quinze ans de vie associative qui a profité au développement culturel de la Cité et à des centaines d'habitants est sur le point de s'achever sans lendemain; un mode de vie poussé dans les oubliettes de l'Histoire quand il revêt hier comme aujourd'hui un formidable espoir de vivre la Ville sur des bases de solidarité et d'échanges non marchands.

● Une nouvelle rentrée universitaire chaotique, des études remises en cause faute de logement, comme pour les membres du collectif California, ce sont des perspectives professionnelles lumineuses qui s'éteignent.

● Une Fondation pour la valorisation des actifs de la Banque cantonale genevoise qui, par sa recherche de rendements immédiats, nous fait perdre à jamais des opportunités d'élargir le parc locatif sous contrôle public.

L'heure n'est pas aux lamentations, mais à l'expression manifeste de toutes et de tous en faveur du logement; la rentrée sera aussi celle des habitant-e-s.

Sylvain Lehmann

Essai raté

Entreprise romande, le journal des patrons, fait un plaidoyer pour un centre-ville vivant et, pour une fois, ne descend pas en flèche les transports publics.

Le hic, c'est que sur la légende "selon une étude, le piéton et l'usage des transports publics sont les vrais clients du centre-ville", la photo figure au tram qui ne circule plus depuis 1990 et des rues Basses qui sont encore en proie au trafic des voitures...

GT

Transports publics

Les joies de la sous-traitance

Expérience vécue : le petit bus venant de la clinique de gériatrie traverse le domaine de Belle-Idée sous une pluie battante.

A l'arrêt devant l'hôpital psychiatrique, une usagère demande au conducteur s'il va à Carouge. Non, répond-il, je vais à Sous-Moulin. Et il démarre, laissant la personne en plan sous la pluie, dans l'attente du prochain bus qui passera une

heure plus tard. A quelques personnes qui s'insurgent et disent au conducteur qu'il aurait pu mieux renseigner la cliente et lui indiquer que son bus rejoignait la ligne du tram 12 qui va à Carouge, le conducteur répond qu'il ne le savait pas.

On confie donc des services publics à des entreprises privées qui ne s'assurent même pas que leurs conducteurs

connaissent un minimum le service général dans lequel ils oeuvrent.

Parlons ensuite de l'efficacité du secteur privé ! Et plutôt que de s'en prendre aux syndicalistes qui manifestent leur attachement aux TP, ceux-ci feraient mieux de se soucier de la dégradation du service que leur libéralisme borné induit.

Georges Tissot

Assemblée publique

Travail et cancer

Le cas du mésothéliome de l'amiante

Samedi 2 octobre 2004 de 10 à 17 h.

Maison des associations (salle Gandhi)
15 rue des Savoises - Genève

Samedi 2 octobre 2004 à la Maison des Associations de Genève se tiendra une journée publique de débat et d'informations sur les cancers provoqués par l'amiante.

La journée est organisée conjointement par le Comité d'aide et d'orientation des victimes de l'amiante (CAOVA), Ban Asbestos (organisation internationale qui lutte pour le banissement de l'amiante) et le Collectif Travail Santé Mondialisation (CTSM).

Nous profiterons de la présence en Suisse d'une trentaine de médecins et chercheurs spécialisés sur le mésothéliome qui se réuniront à Ermatingen du 29 septembre au 2 octobre, pour en inviter quelques uns à nous informer et conseiller. Laurie Kazan, responsable internationale de Ban Asbestos ainsi que les Drs Bruce Robinson d'Australie et D. Sugarbaker des USA participeront à la journée.

Le nombre de cancers ne cesse d'augmenter dans la population des pays industrialisés. La proportion de cancers d'origine professionnelle s'avère être beaucoup plus importante qu'elle n'était habituellement admise. Cette progression provient de l'exposition des travailleuses et travailleurs à un nombre toujours croissant de substances reconnues comme cancérigènes ou dont l'innocuité n'est pas encore confirmée. A la différence des accidents de travail, les cancers professionnels se déclarent après une longue période de latence (jusqu'à 40 ans), les soins sont longs et douloureux pour le patient et souvent sans effets durables. La spécificité de ces maladies fait que leur prévention, le suivi médical, les soins, la reconnaissance et l'indemnisation des victimes professionnelles de cancers, sont trop souvent négligés par les employeurs, les services de santé et les assurances professionnelles (SUVA).

Lors de cette assemblée la sous-estimation des problèmes de santé au travail sera illustrée par le cas de l'amiante, emblématique à plusieurs raisons :

- les ravages sur la santé de ce redoutable cancérigène, ayant été reconnus dès les années 50 (puis 60 pour le mésothéliome, cancer spécifique de l'amiante), peuvent être clairement démontrés après un demi siècle;
- l'amiante ayant été et étant encore massivement et mondialement utilisé, l'élargissement des discussions auprès des premiers intéressés, travailleurs et victimes, et les réponses militantes qu'il pourront apporter profiteront à des centaines de milliers de victimes - actuelles et à venir - dans le monde;
- l'ancienneté de ce drame nous éclaire aussi sur les problèmes d'information, de protection des travailleurs-euses et de reconnaissance des victimes;
- enfin, les nombreuses luttes pour l'interdiction de l'amiante, la protection des exposés et la reconnaissance de ses victimes serviront d'exemples à coordonner, généraliser et amplifier.

L'assemblée débutera à 10 heures avec une présentation des organisateurs qui sera suivie par des témoignages de victimes et de leurs proches. Après un repas en commun au restaurant de la Maison des Associations, les médecins invités ainsi que les représentants des associations de défense répondront aux questions posées dans la matinée. La journée se terminera par une discussion sur les propositions d'actions à venir en Suisse, en Europe et dans le monde.

mens menaçait de délocaliser une partie de sa production en Hongrie.

DaimlerChrysler essaie aussi

Emboîtant le pas de Siemens, l'entreprise DaimlerChrysler menace à son tour de délocaliser si l'on ne revient pas à 40, voire 42 heures. Elle veut d'ailleurs supprimer la pause de cinq minutes toutes les heures, conquise de haute lutte. Mais les travailleurs-euses ne l'entendent pas de cette oreille. La résistance se prépare, à l'image de cette pancarte qui trônait dans un des établissements : "Vous voulez nous enlever nos pauses,

nous vous enlèverons la paix".

35 heures : débat national en Allemagne

Après des entreprises du privé, même dans le public les fonctionnaires subissent des attaques sur le front du temps de travail. Ainsi en Bavière, ils devront même travailler 42 heures hebdomadaires au lieu des 35 heures jusqu'ici en vigueur. Les attaques tout azimut au 35 heures ont relancé le débat au niveau national.

France : Bosch n'est pas en reste

Il faut croire que l'attaque est à échelle européenne. Alors que les

entreprises Siemens et DaimlerChrysler ont allumé un débat national sur les 35 heures, l'entreprise Bosch tente la même opération en France, en menaçant de délocaliser si l'on ne passe pas de 35 heures à 36 heures hebdomadaires. Si une majorité des travailleurs consultés a cédé aux menaces patronales, la grande majorité est restée silencieuse. Au niveau national, Nicolas Sarkozy parle de réformer les 35 heures, alors que le président Jacques Chirac semble ne pas vouloir y toucher.

Métro londonien à l'arrêt total

24 heures de grèves ont paralysé le métro londonien. Les travailleurs-euses réclament une augmentation salariale substantielle, le renoncement aux licenciements projetés et la semaine de travail de 35 heures sur 4 jours.

Al Italia dans la tourmente

La compagnie italienne d'aviation est au bord de la faillite. Seule une intraveineuse étatique la maintient encore en vie, mais pour combien de temps... et surtout à quel prix pour les employé-e-s. Plusieurs grèves ont permis aux

syndicats de maintenir la pression et de tenir sur le refus de tous licenciements ou d'externalisation de services. Les tractions reprennent le 15 septembre.

Pays de l'OSCE : croissance sans emploi

Le dernier rapport de l'OSCE annonce une reprise de la croissance qui ne se solde cependant avec aucune baisse du chômage (toujours 36 millions de chômeurs-euses). Le nombre de places de travail continue de baisser, mis à part les contrats de durée déterminée...

Les tempo-rats

Dans notre équipe syndicale, nous sommes souvent confrontés, par le biais de nos permanences syndicales, aux petits dealers du travail temporaire dans la construction.

Comme leurs accros le sont du travail mais surtout pour question de survie pour eux et leur famille, car à la limite de la marge (exemple : ex-requérants d'asile déboutés en attente de délai de départ) ces patrons à la petite semaine, se parant des habits de l'abbé Pierre, font briller des salaires horaires qui, à l'usage, se révèlent tout compris et, une fois décorés, sont souvent en dessous des normes conventionnelles, alors que celles-ci sont obligatoires du fait de l'extension des CCT.

Mais le pire, c'est quand la tuile de la maladie arrive. Là c'est tout le toit qui tombe sur la tête du travailleur, car, en plus de la maladie, c'est le non paiement des indemnités journalières qui assomme celui-ci.

Ainsi certains employés de Tecman Emploi, le premier en

2002, nous ont envoyé un SOS après deux, trois mois d'indemnités non payées. Sitôt interpellé, le patron, conciliant comme pas permis, nous a assuré que l'unique responsable de ce retard était l'assurance qui, malgré tous ses rappels, tardait à s'exécuter.

Un premier paiement est tout de même effectué. Deux mois plus tard rebelote. Téléphone direct à l'assurance, réponse de celle-ci : "l'employeur connaît très bien les causes de ce retard, mais ce n'est pas à nous de vous le dire" (problèmes de paiement des primes?).

Attermolements de Tecman qui répond que tout va s'arranger.

Au printemps 2003 on apprend qu'en septembre 2002, l'assurance avait dénoncé le contrat la liant à cette boîte pour la fin 2002.

Tecman est donc mis aux prud'hommes. Cette décision ne l'affecte pas trop, puisqu'il fait savoir qu'une condamnation lui permettra d'attaquer l'assurance. L'employeur ne se présente donc pas au tribunal et est condamné par défaut. Curieusement, il fait opposition au défaut avec toutes sortes d'arguments plus ou moins tendancieux pour la retirer six mois plus tard.

Par contre suite à ce retrait aucun versement n'a été effectué. Aux abois, cet employeur nous a mené en bateau, a fait traîner les affaires dans l'espoir de se retourner. Maintenant, cela va être poursuivi, puis, si la boîte continue son petit jeu en faisant opposition, demande de main-levée, continuation de la poursuite, etc.

Le gros problème avec ces braconniers du temporaire, c'est qu'ils obtiennent beaucoup trop facilement les autorisations de pratiquer leur petit trafic. Un resserrement législatif s'impose.

JMV

Stop aux abus !

Chaque année, la commission paritaire du gros œuvre - constituée de représentants des travailleurs et des employeurs - adresse des directives extrêmement claires aux entreprises de travail temporaire s'agissant notamment des salaires conventionnels minima à respecter et de leur conversion.

Ces directives, rappelons-le, impératives, une majorité des entreprises temporaires s'assurent dessus ; nous le constatons fréquemment à l'occasion de nos permanences syndicales.

Les entreprises temporaires concernées savent parfaitement qu'une grande partie des travailleurs qui font appel au travail temporaire n'ont souvent pas le choix de celui d'accepter n'importe quelle mission. Dans ce cas, ils deviennent totalement dépendants des agences temporaires et la question du respect du salaire conventionnel dans la branche passe au second plan, au profit de la satisfaction d'avoir retrouvé un emploi.

Cette situation, une multitude d'entreprises de travail temporaire en joue et en abuse de manière inacceptable. Les exemples sont légions, en voici quelques-uns.

Luis, travailleur de la construction depuis 30 ans et maçon qualifié, engagé comme manœuvre du bâtiment et payé comme tel soit 27,85 francs de l'heure au lieu de 33,50. Ernest, jeune carreleur, titulaire d'un CFC, engagé comme manœuvre, payé entre 26,50 et

28,00 de l'heure au lieu de 35,70. Besim, âgé de 54 ans, 5 semaines de vacances payées au lieu des 6 semaines conventionnelles eu égard à son âge.

Les moyens d'action à l'encontre de ces entreprises temporaires existent. Toutefois, de par sa nature, le travail temporaire ne permet pour l'instant pas d'organiser les travailleurs en vue d'actions collectives. Aussi en sommes-nous souvent réduits à agir de manière individuelle par devant la juridiction des prud'hommes avec pour conséquences d'être confrontés à de longues procédures, accaparantes d'énergies et peu bénéfiques pour la résolution de la problématique dans son ensemble.

Aussi, le SIT a-t-il décidé de durcir radicalement le ton. D'une part il va dénoncer systématiquement les entreprises temporaires contrevenant à la commission paritaire du gros œuvre afin qu'elles soient sanctionnées par une amende conventionnelle salée et, d'autre part, proposer à la commission que toutes les entreprises temporaires récidivistes soit dénoncées à l'Office cantonal de l'emploi avec demande que leur autorisation d'exercer leur soit retirée.

Dans cet intervalle, nous allons continuer notre travail d'information sur les chantiers et appelons tous les travailleurs au bénéfice de contrat de travail temporaire à passer au SIT pour contrôler leurs fiches de salaires.

Thierry Horner



Conciergerie : suffisamment rare pour être mentionné

La concierge d'un immeuble dont la Régie Simonin assure la gestion, s'est aperçue que, depuis le début de son engagement en 2000, elle n'a touché que 100 francs par mois à titre de participation à la prime de l'assurance maladie au lieu de 125 francs et que son salaire n'a pas suivi les modifications lors de l'entrée en vigueur de la CCT 2000, à savoir l'ajustement à la hausse de son salaire mensuel brut.

Après un courrier de la part du SIT en attirant son attention sur les divers points à rectifier, l'employeur a refait ses calculs et a versé à la concierge un montant de plus de 25'000 francs.

Nous appelons cela une attitude de respect envers son employée et en félicitons cette régie !

BU

Licenciement, salaires impayés

Potion plus qu'amère aux Trois Chaudrons

Depuis septembre 2000, Alfredo (prénom fictif) travaille en qualité de cuisinier au restaurant les Trois Chaudrons.

A fin mai 2003, Alfredo ne reçoit pas son salaire. Malgré cela, il continue son travail durant le mois de juin, tout en réclamant constamment son salaire du mois précédent.

Mais quelle ne fût pas sa surprise quand, fin juin, au lieu de lui donner son salaire, son patron lui remet en main propre sa lettre de congé. Notre membre se retrouve licencié pour fin juillet avec deux mois de salaires impayés. Fort emprunté, ne sachant pas s'il devait continuer à travailler le mois de juillet pour un patron qui de toute façon ne le paye plus, Alfredo

viendrait au SIT.

Par courrier recommandé, le SIT rappelle vigoureusement aux restaurateurs des Trois Chaudrons que la première obligation d'un employeur est de payer les salaires et met en demeure les patrons de verser sans délai les salaires d'Alfredo. Le 7 juillet, n'ayant reçu aucun paiement, Alfredo envoie sa lettre de congé avec effet immédiat et dépose une demande en justice.

Le Tribunal des prud'hommes a admis le congé avec effet immédiat, car, lorsque l'employeur est en retard dans le versement des salaires, le refus de travailler est justifié et le patron reste tenu de payer le salaire à son employé.

En conséquence, l'employeur a été condamné par le Tribunal à payer les salaires des mois de mai et juin, le solde des vacances mais également le délai de congé, mois durant lequel Alfredo n'a pas travaillé.

Ainsi le juge pénalise les patrons des Trois Chaudrons de n'avoir pas payé leur employé. Sanction qui pour le moins est légère face aux conséquences graves qu'entraîne le non paiement des salaires pour les employés-e-s (soucis et difficultés financières, poursuites, recours à l'aide sociale, etc.).

Dans ce cas précis, Alfredo a dû attendre presque un an pour récupérer son argent.

Martine Bagnoud

Concierge pour plusieurs employeurs

Mode d'emploi pour la prévoyance professionnelle

Vous vous êtes sûrement déjà plaints du fait qu'ayant différents contrats de travail, vous ne bénéficiez pas de la prévoyance professionnelle. En effet, il n'y a aucune obligation légale pour l'employeur de vous assurer pour celle-ci si votre salaire ne dépasse pas un certain montant, soit actuellement 2'110 francs brut par mois (ou plus précisément 25'320 francs annuellement).

Dans le secteur de la conciergerie, il n'est pas rare de constater qu'un-e concierge a plusieurs contrats à temps partiels, parfois même pour le même employeur (propriétaire de l'immeuble) ou la même régie (mandataire du propriétaire de l'immeuble).

On se pose donc légitimement la question de savoir s'il ne s'agit pas tout simplement d'une manière de contourner la loi.

Mais que dit la loi ?

La Loi fédérale sur la pré-

voyance professionnelle viellisse, survivants et invalidité (LPP) dit que sont soumis à l'assurance obligatoire les salariés qui ont plus de 17 ans et reçoivent d'un même employeur un salaire annuel supérieur à 25'320 francs (art. 2 LPP).

Cela résout le premier cas de figure : si vous avez plusieurs contrats à temps partiels pour le même employeur, il faut faire le calcul LPP sur l'ensemble de vos salaires, sans tenir compte du fait que l'employeur a conclu plusieurs contrats différents avec vous.

Mais qu'en est-il si vous avez plusieurs contrats auprès de plusieurs employeurs ? Sachez que l'art. 46 de la Loi précise que "Tout salarié au service de plusieurs employeurs, dont le salaire annuel total dépasse 25'320 francs, peut, s'il n'est pas déjà obligatoirement assuré, se faire assurer à titre facultatif auprès de l'institution supplétive ou de l'institution de prévoyance à laquelle est affi-

lié l'un de ses employeurs, si les dispositions réglementaires de celle-ci le prévoient".

Et le paragraphe 3 du même article précise que "le salarié qui paie directement des cotisations à l'institution de prévoyance a droit au remboursement par chaque employeur de la moitié des cotisations afférentes au salaire qu'il lui a versé. (...)". Le 4e paragraphe précise : "A la demande du salarié, l'institution de prévoyance se chargera de recouvrer les créances auprès des employeurs".

Au final, vous avez la possibilité d'assurer l'ensemble de vos revenus, et de vous faire rembourser par le biais de la caisse la part des cotisations qui revient au patron.

Si vous êtes concerné-e, prenez contact avec Barbara Urtasun ou Corinne Beguelin, en charge du secteur des concierges, pour vous aider dans les démarches ou vous apporter des précisions.

Barbara Urtasun

Entreprises de sécurité

La précarité dans la sécurité

Quant on les voit, les gars de la sécurité, on ne le dirait pas. Des mots comme "ordre, discipline, droit, autorité, justice, propreté, sécurité" nous passent par la tête quand on les croise dans la rue, portant l'insigne de l'entreprise avec une certaine fierté à première vue. Pourtant, la précarité dans toute sa splendeur est bien le pain quotidien d'un bon nombre d'agents de sécurité des entreprises privées qui vendent la sécurité.

Il faut tout d'abord savoir que la branche de la sécurité privée fonctionne en circuit fermé. Vous travaillez pour l'entreprise A, puis pour la B, vous retournez à la A et passez à la C, etc. Et cela conditionne les agents, d'autant plus que les employeurs ne se privent pas de répéter, dès que l'occasion se présente : "Je vais te casser", "Tu ne travailleras plus dans la sécurité", expressions qui font partie du jargon patronal pour maintenir les agents dociles.

Mais il y a pire. Une très grande partie des agents de sécurité ne bénéficient pas d'un contrat fixe. Ils sont "à l'appel"

et payés à l'heure. Ca va "bien" s'il y a assez de travail : on voit parfois des décomptes dépassant allégrement les 300 heures de travail par mois. Vous imaginez-vous la capacité d'assurer un service de sécurité avec des journées de travail de 12 heures en moyenne six jours sur sept ?

Mais ça va mal, très mal, quant il n'y a pas assez de travail. Parce que, à ce moment-là, l'agent se trouve sans les heures nécessaires pour pouvoir payer ses factures.

C'est alors à l'agent, de téléphoner à la "centrale", en essayant de trouver "le gars sympa" qui lui fait "la faveur" de lui donner quelques heures en plus.

Et si par malheur le travailleur de la sécurité tombe en disgrâce - et tout prétexte est bon si besoin - l'employeur décide qu'il n'y a plus de travail pour cet agent. "On t'a enlevé tes missions parce que tu ne t'es pas bien comporté avec l'entreprise". Tel est le son de cloche. Et le travailleur se trouve alors dans une situation qui lui fait "péter les plombs" même dans un flambant uni-

forme.

Non seulement il se fait humilier à tout va par son employeur, mais en plus il doit ramper devant ses débiteurs pour ne pas se trouver en poursuite. Car la poursuite équivaut rapidement au retrait de la carte d'agent de sécurité, carte qui est délivrée par l'Etat dans le but de contrôler qui exerce le métier. Et sans cette carte, l'agent ne trouve plus de travail dans le domaine.

Eh oui, le monde de la sécurité c'est le monde à l'envers : la sécurité - et encore - pour ceux qui peuvent se la payer. Et pour ceux qui sont censés la garantir, c'est l'insécurité la plus totale : pas de salaire garanti, pas d'horaire garanti, pas de jours de congé garanti.

Le cadre est sombre même si - et il y a lieu de le mentionner - ce n'est heureusement pas l'ensemble des entreprises de sécurité privées qui sont concernées par cet article. Toutefois, le constat est là et il faudra que l'ensemble des travailleurs de la sécurité en prennent conscience pour faire pression au bon endroit.

Barbara Urtasun

Une rentrée de mobilisation

Les mobilisations du printemps n'ont pas fait reculer la majorité de droite du Grand Conseil. Même si le budget 2004 adopté en juin n'a pas intégré toutes les coupes financières exigées par l'Entente et l'UDC, même si la "feuille de route" que constitue l'accord de l'Entente du 4 mai n'a pas atteint tous ses objectifs pour cette année, les effectifs, les subventions et les conditions de travail ont été sabrées. A grand renfort d'encarts dans les journaux, la droite a proclamé que les syndicats mentaient, qu'il n'y avait aucune prestation touchée par les coupes et qu'aucun poste n'avait été supprimé. Or des postes ont bel et bien été supprimés dans la fonction publique cantonale. Dans l'éducation, le social et l'administration centrale, s'y ajoute la suppression de postes d'auxiliaires qui permettaient de pallier le sous-effectif chronique. Quant aux mécanismes salariaux, ils ont été également rabotés dans le budget 2004 : la prime de fidélité progresse de moitié, soit 2,5% de progression (au lieu de 5%) pour celles et ceux qui ne sont pas encore au maximum. L'annuité pour le personnel non-enseignant a été versée pour le 1er juillet 2004 (au lieu du 1er janvier 2004), donc sans rétroactif. L'allocation unique de vie chère (l'indexation) n'est plus semestrielle, mais annuelle. Elle a été établie à 0,1% avec effet rétroactif au 1er janvier 2004.

Les effets des coupes dans les effectifs vont commencer à se faire sentir dans les mois à venir dans les différents secteurs. Car les besoins de la population en matière de presta-



tions et d'investissements ne cessent de croître. De 1990 à 2002, ce canton a connu une augmentation de 12% de ses habitants, de 18% des jeunes en formation, 20% pour les personnes âgées, 59% pour les bénéficiaires des prestations complémentaires à l'AVS/AI, 190% pour les personnes assistées, 350% pour les chômeuses... Il n'est pas de secteur de l'Etat ou des institutions subventionnées qui ne doivent pas faire face à des demandes accrues avec moins de personnel ou de moyens pour y faire face.

Budget 2005 : quelle perspective ?

La situation pour le budget de l'an prochain ne s'éclaircit pas davantage. Malgré quatre rencontres durant l'été entre le Cartel intersyndical et le Conseil d'Etat, et malgré le fait que ce dernier déclare vouloir trouver un accord avec les syn-

dicats sur plusieurs années, aucune proposition concrète n'a été faite par le gouvernement. Pire, le Conseil d'Etat continue à vouloir s'en tenir au Plan financier quadriennal, soit au blocage des effectifs, à la limitation de l'augmentation de la masse salariale et des subventions à 1,6%, ce qui entraîne un non-respect des mécanismes salariaux.

L'assemblée générale du personnel, qui se tiendra le 14 septembre à 20 heures à UNI-Mail, salle R-380, devra donc décider de la suite à donner à la mobilisation du printemps en confirmant le préavis de grève pour septembre. Soit le Conseil d'Etat, lors de l'ultime rencontre avec le Cartel (prévue le 6 septembre) avant le dépôt du projet de budget 2005 amène une proposition satisfaisante pour le personnel, soit la confrontation est inévitable.

Hervé Pichelin

Le 23 septembre, journée d'action nationale

Sur l'initiative du syndicat suisse des services publics (SSP/vpod), les syndicats et les associations professionnelles du secteur public et para-public organiseront le 23 septembre une journée d'action, de protestation et de grève dans tous les cantons.

Les salariés-es des administrations fédérales, cantonales, communales, des régies publiques (CFF, Poste...), et des secteurs subventionnés participeront à des actions qui, selon les différents enjeux et échéances dans les cantons, prendront des formes différentes.

A cette occasion, les organisations ont adopté un manifeste unitaire intitulé : "Toutes et tous solidaires pour la fonction publique - contre le démantèlement des services publics !"

Hervé Pichelin

Les syndicats ainsi que les associations professionnelles du personnel du secteur public

• constatent,

qu'en rejetant le paquet fiscal lors de la votation fédérale du 16 mai 2004, le peuple suisse s'est clairement prononcé en faveur d'une fonction publique performante. Les citoyennes et citoyens veulent des services publics de qualité pour toutes et tous et sont prêts à renoncer à des cadeaux fiscaux pour atteindre cet objectif. Ils/elles rejettent la politique de démantèlement de la fonction et des services publics. Néanmoins, le monde politique reste insensible à cette décision du souverain. Les mesures de démantèlement prévues risquent de miner les services publics.

• condamnent

les programmes de démantèlement prévus par la Confédération, les cantons et les communes, qui visent des économies de plus de 9 milliards de francs. Ces mesures d'austérité touchent des domaines vitaux tels que la santé, la formation, le secteur social, les transports publics ainsi que la sécurité intérieure et extérieure. Elles entraînent une dégradation des prestations, pénalisent les familles, les malades, les personnes âgées et même celles qui touchent un revenu moyen, accentuent l'exclusion sociale et remettent en cause l'égalité des chances.

Le démantèlement prévu de près de 20 000 postes de travail ne péjore pas seulement les conditions de travail du personnel du secteur public. Il aggrave dans l'ensemble la situation tendue du marché du travail et provoque une réduction des prestations. De plus, il menace l'indépendance de la fonction publique.

• s'engagent

pour le droit de la population à disposer de services publics de qualité irréprochable. Les prestations de service public contribuent de multiples manières à la qualité de vie de la population. Elles soutiennent une évolution durable, empêchent l'exclusion, renforcent la cohésion sociale et interrégionale, créent et assurent des emplois - également dans les régions périphériques. En outre, de bons services publics constituent un facteur décisif pour la place économique suisse.

C'est pourquoi l'Etat doit garantir les services publics, c'est-à-dire assurer pour la population un approvisionnement en biens et services indispensables. Cela implique les domaines suivants : santé, formation, sécurité sociale, transports, électricité, gaz, eau, communications, protection de l'environnement, sécurité intérieure et extérieure, équipements liés à la culture et aux loisirs.

L'Etat doit garantir des prestations de services publics sur l'ensemble du territoire. Elles doivent répondre aux critères suivants : sécurité, respect de l'environnement, contrôle démocratique, renforcement de l'identité, proximité par rapport aux citoyens, garantie de non-discrimination, haut degré de qualité à des prix abordables.

• lancent un appel pour

- s'engager pour des services publics performants et mettre un terme à la politique des caisses vides et aux mesures d'économies dévastatrices;

- faire cesser la détérioration des conditions de travail du personnel du secteur public;

- faire retirer immédiatement les programmes de démantèlement prévus et visant des économies cumulées de plus de 9 milliards de francs et, en lieu et place, prendre des mesures pour investir dans la qualité de la fonction publique au service de la population;

- organiser ensemble la mobilisation en vue de la journée de protestation du 23 septembre contre le démantèlement des services publics.

A Genève, le comité unitaire qui organise les actions du 23 septembre déterminera prochainement les actions pour cette journée.

Organisation mondiale contre la torture (OMCT)

Grève et démission collective

L'Organisation Mondiale Contre la Torture (OMCT) est une ONG internationale basée à Genève. Cette organisation est connue et reconnue pour le sérieux et l'importance de son travail dans la lutte contre la torture et contre toute forme de mauvais traitement. La direction a toutefois visiblement de la peine à appliquer les principes de transparence, de dialogue et de liberté syndicale, fortement défendus envers l'extérieur, à l'intérieur de son organisation.

En effet, dans une lettre adressée le 20 avril 2004 à leur directeur, sept des dix responsables et chargé-e-s de programmes de l'OMCT ont exprimé leurs vives préoccupations à l'égard des rapports aux donateurs, de la mise en œuvre des projets, ainsi que de la gestion du personnel et des pratiques financières et comptables de l'organisation. Plutôt que de s'engager sur la voie du dialogue, le 5 mai, le directeur a répondu en les accusant d'avoir largement diffusé le contenu de cette lettre à l'extérieur de l'OMCT. Ces employé-e-s ont immédiatement demandé des preuves qui, à ce jour, font toujours défaut.

Le SIT, qui représente ces sept employé-e-s aux côtés de l'avocat Enrico Monfrini, a demandé à plusieurs reprises de rencontrer la Direction et le Conseil exécutif de l'OMCT afin de mettre en place un processus de médiation. Le Conseil n'a pas seulement strictement refusé de rencontrer le SIT, il a également refusé toute demande de média-

tion, et n'a pas apporté de réponse aux questions soulevées par les sept employés concernant le fonctionnement de l'OMCT. En lieu et place de toute négociation avec le SIT et les employé-e-s, le Conseil a réagi le 25 juin en licenciant avec effet immédiat un des responsables de programme alors qu'il était en vacances et en annulant le renouvellement du contrat d'une autre responsable de programme.

Une grève de trois jours

Après avoir donné une ultime chance à leur employeur de trouver une issue constructive à la crise, les sept employé-e-s de l'OMCT ont décidé de lancer une grève de trois jours, du 30 juin au 2 juillet, pour demander la réintégration de leurs collègues écarté-e-s, la rétraction des accusations proférées contre eux et la mise en place, en présence du SIT, d'un réel processus de médiation et de réforme institutionnelle - basé sur la transparence, la responsabilité et le respect des droits des salarié-e-s.

Même durant la grève, l'OMCT a continué de refuser toute forme de négociation ou simplement de dialogue. Ses seules réactions consistaient à écrire au SIT en prétendant que la grève était "illégitime" et d'adresser aux grévistes, le dernier jour de la grève, une lettre d'avertissement leur reprochant d'avoir manqué de "courtoisie" vis-à-vis des autres employés et de "fidélité" à leur employeur. Dans un com-

munié de presse signée par la présidente de l'OMCT, la socialiste genevoise Elisabeth Reusse-Decrey, l'OMCT a en outre qualifié la grève de "politique de la terre brûlée" et a prétendu que cette action était indigne de défenseurs de droits de l'homme.

De telles accusations sont totalement déplacées et profondément insultantes pour les grévistes qui ont tout fait pour améliorer le fonctionnement d'une organisation dont le but leur tenait profondément à cœur. Devant le refus total de l'OMCT d'entrer en matière sur ce questionnement, les grévistes ont estimé avoir épuisé tous les recours possibles leur permettant de se faire entendre et ont décidé de quitter l'organisation. Celles et ceux dont le contrat de travail n'était pas encore dénoncé ont donc collectivement présenté leur démission à l'OMCT.

Le SIT n'est pas le seul syndicat à être outré par le fait qu'une organisation de défense des droits de l'homme refuse de négocier avec un syndicat qui représente la majorité du personnel en charge des programmes et qu'une telle organisation ait recours à des menaces et des représailles envers des membres de son propre personnel. Dans un message de soutien, le syndicat "WorkRight Union", basé à Hong Kong, tient à rappeler au management de l'OMCT que "le droit de faire partie d'un syndicat et d'engager des actions collectives est un droit fondamental des droits de l'homme".

Christina STOLL

Genève, encore des syndicalistes inculpés

La criminalisation des actions collectives continue dans ce pays comme dans d'autres. Après Bâle et Lausanne, après Olivier de Marcellus à Genève, trois de nos camarades du SSP/vpod, Eric Decarro, Paolo Gilardi et Rémy Paganoni ont été inculpés pénalement pour de telles actions. Le blocage des dépôts des TPG le 14 mai dernier à l'aube de la journée d'action des services publics leur a valu une plainte pénale de la direction des TPG pour "entrave à un service public d'intérêt général" ! Quant on sait que l'Entente prévoit de couper violemment dans la subvention des TPG, la direction des transports publics a une vision quelque peu orientée sur qui entrave le service public ! Dans le même temps, un particulier a porté plainte au civil contre le Cartel intersyndical pour les mêmes faits. Il réclame 3,30 francs aux syndicats parce qu'il a dû prendre le taxi ce matin-là à la place du bus...

Ces nouvelles affaires traduisent une volonté quasi-systématique de la droite et des employeurs de recourir à la voie juridique pour contrer les mouvements sociaux. Ces plaintes accompagnent ainsi le projet de loi concernant les manifestations sur la voie publique, projet qui revient à rendre impossible toute action collective, même pacifique, dans les rues genevoises. La CGAS et le Cartel intersyndical ont apporté leur soutien aux inculpés et exigé que la justice classe ces plaintes.

Hervé Pichelin

Convention collective renouvelée : ouf ou bof ?

Après quatre ans de travaux, la CCT de la Croix-Rouge genevoise a enfin été renouvelée en juin dernier. Changements multiples à la direction et fortes réticences du comité à garder une CCT ont longtemps retardé cet accouchement. Sur le plan du contenu, peu d'améliorations notables. Pas étonnant dans un contexte où la principale préoccupation de la CRG est de sortir des chiffres rouges (restructurations, non remplacements de départs, abandons de certaines activités - et lancement de quelques activités

nouvelles), et où les employés sont sollicités pour faire des heures bénévoles. Il ne fallait donc pas imaginer une CCT très généreuse. Principal argument de l'employeur : la CRG n'est plus assez subventionnée par l'Etat pour appliquer des conditions analogues au statut de la fonction publique.

L'essentiel a toutefois été sauvegardé, et on en est soulagé. Car le social vit les jours noirs du libéralisme bête et arrogant, et les conditions de travail s'en ressentent : fatigue, stress, déni de reconnaissance et

surcharge de travail sont souvent au rendez-vous.

Les employés de la Croix-Rouge pourront donc compter sur un congé maternité de 20 semaines; les pères auront désormais cinq jours pour les aider. Les horaires atypiques donneront droit à des congés compensatoires.

A présent, il reste aux parties à reprendre le dossier du personnel à l'heure, pour lequel l'ancienne CCT s'applique toujours.

Jean-Luc Ferrière

Formation dans la petite enfance

Succès de la pétition

La pétition lancée par le collectif d'éducateurs-trices de l'Ecole d'éducateurs-trices du jeune enfant, et soutenue par le SIT, a recueilli 1165 signatures en quelques jours.

Elle attirait l'attention des élu-e-s sur le manque cruel d'éducateurs-trices du jeune enfant et les conséquences des

restrictions budgétaires envisagées par le canton sur la possibilité d'engager des nouveaux formateurs pour la rentrée 2004.

Finalement, les 20 nouveaux étudiants en emploi pourront entamer leur formation à la rentrée, ce qui contribuera, à terme, à la possibilité de créer

de nouvelles places d'accueil dans les institutions de la petite enfance.

Pour 2005, l'objectif d'augmenter le nombre d'élèves dans la formation à plein temps reste un enjeu majeur pour le secteur. Et ça, ce n'est pas encore acquis !

VB

Clinique Champel Elysée

Accord sur un plan social

En février dernier, la Clinique Champel Elysée avait décidé de procéder à un licenciement collectif touchant 28 personnes, dans le cadre d'une restructuration et d'une réorientation de ses activités à la

suite d'un transfert de la majorité du capital action de la société. La direction n'avait pas envisagé de mesures particulières pour le personnel concerné. Le SIT a été mandaté par le personnel pour inter-

venir auprès de la Clinique et obtenir une forme de compensation. Les négociations ont abouti et l'ensemble du personnel licencié a pu bénéficier d'une indemnité de départ.

Valérie Buchs

CCT : accords remis en cause ?

Ce qui aurait dû être un simple exercice de toilettage des textes négociés depuis l'entrée en vigueur en 1992 de la CCT pour le personnel des institutions de la petite enfance, semble se transformer en remise en cause d'acquis, même récents. La dernière séance de négociation réunissant les parties signataires de la CCT et la Ville de Genève n'a pas pu aboutir à un accord. Une nouvelle séance est prévue en septembre. Sera-t-elle enfin la bonne ? Si, pour l'essentiel, les parties se sont mises d'accord sur le texte, il reste cependant quelques points très problématiques.

Le premier point de désaccord concerne la couverture du salaire en cas d'accident. Cette couverture ne figure pas dans le texte car, historiquement, les institutions avaient toutes des couvertures différentes. Depuis, une harmonisation a été mise en place et le salaire est versé à 100% en cas d'accident. Cette mention, qui reflète la réalité des conditions appliquées dans les institutions pose problème à la Ville, alors que la couverture du salaire en cas de maladie est, elle-même, clairement mentionnée. Le blocage de la Ville est incompréhensible, car la mention actuelle de la CCT est erronée.

Le deuxième point de désaccord concerne trois articles adoptés au début 2003, qui sont remis en cause par le magistrat un an plus tard. Il s'agit du 13e salaire progressif, de la prime d'ancienneté et de la gratification. Ces trois dispositions se calculent actuellement en fonction des années de services passées au sein des institutions de la petite enfance

subventionnées par la Ville de Genève, pour autant qu'il n'y ait pas d'interruption entre les différents contrats (de durée déterminée ou indéterminée). Cela permet ainsi de changer d'institution sans perdre de droits, tout en restant dans le réseau des institutions subventionnées par la Ville.

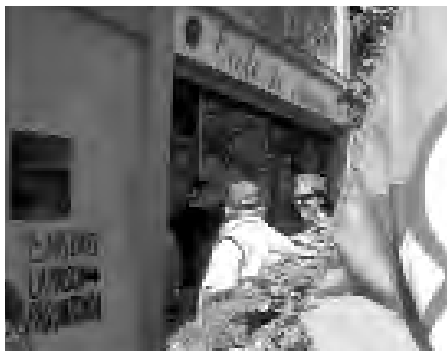
Le magistrat, Manuel Tornare, exige dorénavant que les contrats soient effectués sans interruption dans une seule institution (par exemple un contrat de durée déterminée suivi d'un contrat de durée indéterminée) pour donner droit au 13e salaire progressif et aux autres primes. Cette position ne tient pas compte de la nécessité d'effectuer des remplacements dans les institutions et de trouver du personnel qualifié dans une situation de pénurie. Elle est d'autant plus incompréhensible que le magistrat souhaite aller en direction d'une municipalisation des institutions ce qui, par définition, instaure un employeur unique. La formule actuelle est donc conforme à ce qu'elle serait demain avec l'extension du service public.

La Ville va même jusqu'à prétendre que les contrats de durée déterminée ne bénéficieraient pas de l'ensemble du champs d'application de la CCT.

Cette position, non seulement ne respecte pas les accords signés, mais elle n'est pas conforme à la lettre et à l'esprit de la CCT. Un avis de droit lui sera transmis par les syndicats. Gageons qu'un conseil éclairé permettra de débloquer la situation.

Valérie Buchs

Brèves public - social - santé



Association Montbrillant : licenciement collectif

Le comité de l'association Montbrillant a abruptement licencié son personnel pour fin octobre (7,5 postes, 12 personnes et stagiaires).

Les baisses de subventions fédérale et cantonale ont conduit à cette décision. Cette association offre des prestations pour des enfants sourds (encadrement spécialisé, activités de loisirs...) et un accompagnement socio-éducatif à des jeunes et adultes sourds.

Le SIT est intervenu pour défendre les intérêts du personnel et a interpellé le DIP pour obtenir une garantie de la poursuite des prestations ou leurs transferts, en particulier celles de l'Antenne pour adultes appelée à s'étendre et déjà sous-dotée. En cas de reprises d'activités, les règles de transfert d'entreprise doivent s'appliquer pour une partie du personnel.

Infirmières scolaires

Le Service santé Jeunesse n'a pas obtenu d'effectif supplémentaire.

Les infirmières refusent de se rendre dans les nouvelles écoles et classes. Elles ne peuvent plus assurer le mandat confié par le SSI et par la loi sur l'instruction publique.

Les visites des écoles ont déjà trop été diminuées et le service est toujours plus sollicité. Soutenues par les syndicats SIT et SSP les infirmières demandent au DIP l'allocation d'un budget spécial.

Une assemblée déterminera les actions à mener pour rendre visible l'importance de ces prestations.

FW

Enseignement privé : Ecole le Manoir

Le SIT a été interpellé par le personnel de l'école le Manoir suite au non respect des obligations de l'employeur en cas de transfert d'entreprise. Une conférence de presse a été tenue le 25 juin. Le SIT conteste le licenciement abusif et demande le respect des délais de congé légaux.

HG : indemnités pour les veilleurs

Le Conseil d'Etat confirme que, contrairement aux affirmations des directions de l'HG, le Service d'évaluation des fonctions n'inclut pas le travail de nuit dans l'évaluation des cahiers des charges et des tâches servant à fixer la classe de fonction des veilleurs. Dès lors, l'indemnité pour horaires non administratifs (19h4 6h, week-end, férié) doit être accordée par l'HG. Les organisations du personnel exigent ce droit.

Qualité des soins en baisse

La droite a réussi à saborder l'accord hospitalier pour 2004

La droite genevoise, toute pénétrée d'hypocrisie, mais sachant très clairement où diminuer les prestations à la population, a réussi à saborder l'application de l'accord hospitalier pour 2004.

Elle n'avait évidemment jamais vu d'un bon œil l'accord signé entre la direction des HUG et les syndicats hospitaliers (dont le SIT) en juin 2002 après plusieurs mois de lutte.

Parce que l'accord prévoit des augmentations d'affectifs automatiques dès 2003 et jusqu'à 2006 et des améliorations aux conditions de travail du personnel. Citons la plus significative : la compensation en temps du travail de nuit augmentait progressivement pour atteindre 135% en 2006. Le coût de l'accord est de 20 millions par an, couvrant des augmentations d'environ 150 postes par an. de 2003 à 2006.

La droite du Grand Conseil a voté une baisse de 20 millions de la subvention que l'Etat verse aux hôpitaux universitaires. C'est exactement le coût de l'application de l'accord et le coût des augmentations de 158 postes qui étaient programmées. Elle a voté cette diminution tout en affirmant, la bouche en cœur, que "ni l'engagement des 170 nouveaux collaborateurs prévus au budget 2004 ni l'application de l'accord conclu avec le personnel n'ont été formellement remis en

cause" et que "confiante dans la direction des HUG, la commission des finances n'a pas souhaité lui donner d'orientations précises et a voulu lui laisser le libre choix des moyens" (citations du Rapport de la majorité de la commission des finances du 14 juin 2004, p.59).

Hypocrisie totale : avec 20 millions en moins, la direction des HUG a fait savoir qu'elle n'avait pas l'argent pour procéder à des engagements de nouveaux personnels. Les idées d'économies auxquelles elle songe, à part acheter à meilleur prix les médicaments et les appareils à l'étranger pour les avoir à meilleur coût qu'en Suisse (ce qui implique des changements de lois fédérales qui ne sont pas à l'ordre du jour actuellement) préconisent surtout la privatisation de certains secteurs logistiques, à commencer par le nettoyage des bureaux. En attendant que le Conseil d'administration des HUG, où la droite est majoritaire, décide des mesures d'économies vraisemblablement fin septembre, la prolongation des douzièmes provisoires a été décrétée dans les HUG en tous cas jusqu'à fin septembre, ce qui signifie en clair qu'il n'y a pas d'engagement de personnel ni de dépenses en augmentation par rapport à 2003, ni de versement des augmentations salariales prévues suite à la ré-

évaluation des fonctions de certaines catégories de personnel, dont les physiothérapeutes, ergothérapeutes, techniciens-nés en radiologie médicale, diététiciens. Et des médecins internes qui poursuivent la grève de la facturation.

Une rentrée difficile, dont les patients font les frais déjà maintenant et la situation ne manquera pas de se péjorer si le budget 2005 demeure à l'austérité : le nombre d'accouchements à la maternité continue d'augmenter sans que le nombre de sages-femmes n'augmente en proportion; la durée d'attente pour des opérations chirurgicales comme les prothèses de hanches s'accroît et certains patients doivent attendre jusqu'à six mois pour en bénéficier; la durée des séjours hospitaliers pour cette même opération qui concerne un nombre important de personnes âgées n'arrête pas de diminuer et il arrive que des patients fraîchement opérés se retrouvent sortis de l'hôpital cantonal quatre jours après l'opération alors qu'ils ont encore besoin de soins; la durée d'attente des familles aux urgences pédiatriques ne diminue pas. Les nouveaux locaux sont certes mis à disposition depuis juin, mais le personnel supplémentaire pour diminuer le temps d'attente n'a pas été mis à disposition.

Manuela Cattani

11^e congrès SIT

Nous rappelons que le 11^e congrès du SIT aura lieu le samedi 6 novembre 2004 à la salle du Môle (rue du Môle, aux Pâquis), toute la journée, dès 9 heures. Comme de coutume, chaque membre du SIT qui désire y assister pourra le faire, même s'il-elle n'est pas délégué-e.

L'ordre du jour sera le suivant :

1. Ouverture du congrès
2. Procès-verbal du dernier congrès
3. Rapport général et financier d'activité du comité SIT
4. Thème : "Pour de nouveaux droits pour les travailleurs-euses et leurs syndicats"
5. Autres propositions des secteurs professionnels et syndicats
6. Révision des statuts
7. Reconnaissance des secteurs professionnels, des syndicats et des commissions interprofessionnelles
8. Elections du comité SIT, de la présidence et du secrétariat général
9. Résolutions
10. Divers

Outre les diverses questions statutaires, le thème principal portera sur la thème : "Quel projet syndical ? Quelles alliances ?"

Une garderie sera organisée. Veuillez avertir à l'avance le secrétariat de vos besoins !

Conseil interprofessionnel

Afin de préparer le Congrès SIT (voir ci-dessus) et de permettre aux militant-e-s du SIT d'en comprendre l'importance, nous organisons un

Conseil interprofessionnel le jeudi 30 septembre à 20.00 au SIT

(avec collation dès 19.00 pour celles et ceux qui le désirent).

Au cours de cette soirée, nous pourrons :

- apprendre à connaître à quoi sert un congrès;
- quels sont les enjeux de ce 11^e congrès;
- assister à la discussion sur le thème principal : "Pour de nouveaux droits pour les travailleurs-euses et leurs syndicats".

Il ne s'agit évidemment pas de faire le congrès avant l'heure, mais de se mettre dans un climat permettant d'y mieux participer.

Le conseil interprofessionnel est ouvert à chaque militant-e et à chaque membre du SIT intéressé-e. Bienvenue !

Jeûne genevois

A l'occasion du Jeûne genevois, le secrétariat SIT sera fermé du mercredi 8 septembre à 17 h. jusqu'au dimanche. Réouverture le lundi 13 septembre aux horaires normaux.

Le SIT devient un syndicat sans fumée

Respectueux des dispositions légales en matière de protection des salarié-e-s non-fumeurs-euses et conscient des désagréments pour les syndiqué-e-s non-fumeurs-euses qui fréquentent des permanences et des réunions enfumées, le SIT a déclaré le 16 rue des Chaudronniers, bâtiment sans fumée à compter du 1^{er} septembre.

Les personnes fumeuses qui viennent aux permanences des différents secteurs seront priées de fumer à l'extérieur des locaux. Les réunions syndicales seront également sans fumée.

Syndiqué-e-s, donnez pas votre argent aux banques !

Depuis le début de l'année, les banques (au nom sans doute de leur pauvreté bien connue), prélèvent sur chaque chèque encaissé 6 francs au porteur du chèque.

Cela signifie donc que lorsque le syndicat établit des chèques pour des remboursements en tous genres (contributions professionnelles, cotisations, remboursements d'employeurs...), chacune de ces sommes est diminuée de 6 francs, qui vont dans la poche des banques.

Si vous ne voulez pas connaître ce gros inconvénient, il est donc préférable de communiquer au syndicat votre numéro de compte en banque ou de compte de chèque postal. Nous établirons alors des virements qui, eux, ne vous coûtent rien !

Comité SIT

Lors de sa séance de rentrée du mois d'août, le comité SIT a :

- continué son information et sa réflexion sur les enjeux des services publics, tant du point de vue des fonctionnaires que des citoyens qui on à pâtir des restrictions budgétaires imposées par la droite;
- fait le point sur les diverses campagnes en cours, notamment celle pour les élections du 26 septembre;
- constaté l'avancement des travaux sur le thème du prochain congrès;
- eu une première explication sur les prochains sujets de votations, au mois de novembre; une position sera prise à un prochain comité;
- discuté de la création de la commission migration, qui deviendra ainsi une des quatre commissions du comité SIT, après les commissions femmes, aménagement-logement et solidarité internationale.

Le SIT à la Maison transfrontalière européenne

La Maison transfrontalière européenne est un guichet d'informations transfrontalières, créé par le Groupement transfrontalier européen et la Fédération Romande des Consommateurs. Il fournit au public des informations sur la région frontalière franco-suisse.

La Maison regroupe dans ses locaux des partenaires français et suisses et traite de sujets aussi divers que l'emploi, la création d'entreprise, la consommation, le logement, les assurances sociales, les transports et la vie culturelle, en France et en Suisse.

Des conseillères-accueil fournissent une première information : à Annemasse, du lundi au vendredi de 9h30 à 12h00 et de 14h00 à 18h00 (17h00, le vendredi) et à Saint-Genis-Pouilly, les mardis et jeudis après-midi, de 14h30 à 18h30.

Depuis juin 2004, le SIT - comme d'autres syndicats de la CGAS - tient une permanence hebdomadaire chaque lundi de 15.00 à 18.00, qui répond aux divers renseignements que peuvent demander des frontalier-e-s, anciens ou nouveaux.

Davantage de renseignements sur la Maison transfrontalière européenne sur son site internet : www.maison-transfrontaliere.com



Les formations de l'université ouvrière de Genève

Sex'galité: l'égalité entre femmes et hommes revisitée

Public :
Toute personne intéressée. Ce cours n'exige aucune connaissance préalable.

Objectif :
Présenter la loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes (LEg) et son application. Présentation d'outils d'évaluation du travail, non discriminatoire.

Contenu :
Les inégalités rencontrées par les femmes et la discrimination directe et indirecte sur le marché du travail.

Le harcèlement sexuel: ses conséquences et comment se défendre.
L'égalité des salaires: présentation et explication de la méthode "Flückiger", méthode d'évaluation non-discriminatoire.

Durée :
7.5 heures.

Dates et horaires :
lundis 27 septembre, 4 et 18 octobre 2004, de 18h30 à 21h00.

Inscription :
vendredi 10 septembre 2004.

Intervenant-e-s :
Fabienne BUGNON, responsable du service pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes; Joana BÜRGISSER, avocate; Véronique DUCRET, psychologue; Yves FLÜCKIGER, économiste.

Prix :
Fr. 90.- / Membre UOG: Fr. 60.-.

Impressum

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

Collaborateurs-trices réguliers : Giovanni Albano, Corinne Béguelin, Boumédienne Benmiloud, Valérie Buchs, Manuela Cattani, membres de l'Équipe Chômage, Simon Descombes, Jean-Luc Ferrière, Jésus Gomez, Séverin Guelpa, José Maria Hans, Thierry Horner, Jorge Klappenbach, Fabienne Saunier, Christina Stoll, Sylvain Tarrit, Bassem Teylouni, Ismail Türker, Barbara Urtasun, Jean-Michel Varcher, Françoise Weber.

Impression : CIE Genève, 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. Pour 2004, il s'agit des dates suivantes (lundi à midi) : 27 septembre, 25 octobre, 22 novembre.

Heures d'ouverture du SIT

La réception-téléphone est ouverte tous les jours 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 :

accueil chaque jour de 15.00 à 18.00, mardi jusqu'à 18.30 et le samedi de 9.00 à 11.30
permanences pour tous secteurs mardi, jeudi et samedi (il y a des heures de réception différentes par secteur - se renseigner)

Terre - industrie - transports - sécurité - finances - concierges - régies :

mardi de 14.00 à 18.30 et vendredi de 14.00 à 17.00

Vente - commerce - services :

lundi et jeudi de 14.00 à 17.00

Hôtellerie - restauration - économie domestique :

lundi, mercredi et vendredi de 14.00 à 17.00
accueil du lundi au vendredi de 14.00 à 18.00

Santé - social - 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

Bienvenue au SIT !



Quatre nouvelles personnes ont commencé récemment leur travail de secrétaire syndical-e au SIT. Il s'agit de (de gauche à droite) :

- Martine Bagnoud, qui oeuvrera dans l'équipe hôtellerie-restauration; elle travaillait déjà comme secrétaire administrative au SIT.
- Armindo Dos Santos, ancien juge prud'homme et ancien barman à l'hôtel des Bergues, qui rejoint l'équipe hôtellerie-restauration.
- Davide De Filippo, qui complètera l'équipe du secteur public, santé, social, lui-même venant de ce secteur.
- Lara Cataldi, qui va renforcer le secteur du commerce, après avoir travaillé dans une organisation de solidarité.

Votations du 26 septembre 2004

Après Genève, toute la Suisse !

OUI au congé maternité payé

Les Chambres fédérales ont voté en octobre dernier l'introduction sur le plan fédéral d'un congé maternité payé. L'UDC a lancé un référendum, car elle désire maintenir les femmes hors du monde du travail et les contraindre à se consacrer exclusivement au ménage et à la

famille. Ce référendum traduit une fois de plus le refus de toute amélioration sociale et la volonté permanente de l'UDC de combattre et réduire les assurances sociales. Le peuple sera donc appelé à se prononcer en votation populaire le 26 septembre 2004.

Combattons le référendum trograde de l'UDC

Genève dispose déjà d'une assurance maternité cantonale depuis 2001, qui fonctionne à la satisfaction de toutes et tous. Mais en Suisse, bien que ce principe soit inscrit dans la Constitution depuis bientôt 60 ans (soit l'équivalent de 80 grossesses), l'assurance maternité n'a pas encore vu le jour.

Certaines femmes se retrouvent toujours sans salaire durant les huit semaines d'interdiction de travail après l'accouchement. Les syndicats, les associations patronales et les partis (à l'exception de l'UDC) sont pour une fois unis et soutiennent cette révision de la loi. Par solidarité avec les femmes de tous les cantons, nous voterons un OUI massif cet automne, car toutes les voix seront nécessaires pour gagner (il n'y a pas besoin de la majorité des cantons).

Ce que prévoit la loi

Il s'agit d'une révision de la loi sur l'APG (allocations pour perte de gain en cas de service ou de maternité). Chaque personne qui travaille en Suisse (hommes et femmes) cotise actuellement à l'APG, qui assure un revenu aux militaires en service.

Cette loi a été modifiée afin d'assurer aux femmes qui travaillent (salarisées, indépendantes, chômeuses) une indemnité pour perte de gain durant les 14 semaines suivant l'accouchement. Le salaire sera versé à 80%. Il faudra avoir été assurée à l'AVS durant les 9 mois précédant l'accouchement et avoir exercé une activité lucrative durant 5 mois au cours de cette période pour pouvoir bénéficier du congé maternité payé. Cette loi est très modeste, mais elle apportera véritablement une amélioration pour de très nombreuses femmes.

La Suisse est le dernier pays d'Europe à ne pas avoir d'assurance maternité et cette loi cor-

respond au minimum requis par l'Union européenne. Contrairement à Genève, la loi fédérale ne prévoit pas d'indemnité en cas d'adoption.

Militaires et civilistes mieux indemnisés

Avec la révision de la loi, l'indemnité de base pour les personnes servant dans l'armée, le service civil ou la protection civile sera relevée de 65 à 80%. En conséquence, l'allocation familiale sera réduite de 8%. L'indemnité journalière servie aux recrues sera augmentée de 43 à 54 francs. Les recrues avec des obligations d'entretien recevront l'indemnité de base. Les personnes astreintes au recrutement recevront une indemnité équivalente à celle des recrues. Le régime d'indemnisation pour les personnes en service long passera de 54 à 80 francs par jour.

Et le financement ?

La fortune de l'APG est considérable. Cela signifie que la cotisation que chaque personne active paye actuellement ne changera pas jusqu'en 2008 au moins, car la fortune suffira à assurer les prestations. Une cotisation supplémentaire pourra ensuite être prélevée (environ 0,2%) comme à Genève.

L'entrée en vigueur de la loi fédérale aura donc pour effet de faire baisser la cotisation prélevée dans notre canton jusqu'à ce jour pour l'assurance maternité, car la fortune des APG prendra en charge le coût des premières années de fonctionnement. Ce sont les caisses de compensation qui assureront le fonctionnement de l'assurance, comme c'est déjà le cas à Genève.

Supprimer la discrimination des femmes dans le CO

La loi fédérale impliquera une modification du Code des Obligations, qui permet actuel-

lement de réduire le droit aux vacances d'une femme en congé maternité.

De plus, le droit au congé maternité sera de 14 semaines au minimum et ne dépendra plus des années de service comme actuellement. La durée du paiement du salaire durant le congé maternité ne pourra plus être réduite en cas de maladie durant la même année de service.

Ces discriminations des femmes disparaîtront avec l'acceptation de la loi fédérale. Pour les salariées de notre canton, cela représentera une avancée non négligeable. Rien que pour cela, le OUI s'impose.

Garder l'acquis de l'assurance maternité genevoise

La loi sur l'assurance maternité genevoise est plus généreuse. Elle prévoit notamment 16 semaines de congé maternité et adoption payées à 80%. La loi fédérale a prévu une disposition spécifique qui permet au canton de faire mieux. Genève pourra donc conserver ses avantages.

Une large acceptation genevoise démontrera aussi la ferme volonté de notre canton de conserver les acquis de la loi sur l'assurance maternité genevoise. La solidarité avec toutes les femmes actives de ce pays passera donc par un OUI dans les urnes le 26 septembre prochain.

Valérie Buchs

Votations cantonales

En ce qui concerne les votations cantonales, le SIT n'a pas émis de recommandation de vote (il s'agit de la loi sur la vente à l'emporter des boissons alcooliques et d'une modification de la loi sur les démolitions, transformations et rénovations de maisons d'habitation).

Naturalisations facilitées : 2 x OUI

Deux arrêtés fédéraux du 3 octobre 2003 sont soumis au vote du peuple et portent sur la facilitation des naturalisations.

Le SIT ne peut que se réjouir que soient levés les obstacles aux naturalisations des immigré-e-s de première, deuxième et troisième génération.

1re et 2e génération

Le premier arrêté porte sur la naturalisation ordinaire et sur la naturalisation facilitée des jeunes étrangers de la deuxième génération, qui prévoit que la Confédération édic-

te les principes régissant la naturalisation des étrangers par les cantons et facilite la naturalisation par les cantons des jeunes étrangers ayant grandi en Suisse.

3e génération

Le second arrêté concerne les étrangers de la troisième génération et prévoit que la Confédération règle l'acquisition de la nationalité et des droits de cité par filiation, par mariage ou par adoption, de même que par la naissance en Suisse lorsque l'un des parents au moins y a grandi.

OUI à des services postaux pour tous

L'initiative populaire du 26 avril 2002 "Services postaux pour tous" a été lancée par le Syndicat de la communication et soutenue notamment par le SIT. Elle prévoit que :

La Confédération garantit un service postal universel répondant aux besoins et aux attentes de la population et de l'économie. La réalisation de cet objectif requiert un réseau d'offices de poste qui couvre l'ensemble du pays. La Confédération veille à ce que les communes soient associées aux décisions relatives au réseau des offices de poste. "Les coûts occasionnés par le service postal universel qui ne sont couverts ni par les recettes des services réservés ni par

les redevances de concession sont pris en charge par la Confédération."

Contre toutes les velléités de privatisation et de démantèlement de ce service public, cette initiative stipule la garantie d'un service postal universel répondant aux besoins et aux attentes de la population et de l'économie. La réalisation de cet objectif requiert un réseau d'offices de poste qui couvre l'ensemble du pays.

Notons que les adversaires de cette initiative ne craignent pas de se couvrir de ridicule en disant en même temps qu'elle ne sert à rien (car cela est déjà compris dans la loi) et qu'elle est trop coûteuse !