

Et si les services publics ne contribuaient pas à créer le chômage ?

Le grounding de l'emploi

Il n'y a pas que Swissair, pour s'éclaffer au sol. C'est aussi malheureusement le cas de l'emploi.

Il est curieux que d'une façon unanime, toute entreprise, mais aussi l'État et les entreprises para-étatiques, suppriment des milliers d'emploi et s'enorgueillissent de dire souvent "qu'il n'y aura pas de licenciements, juste des suppressions de poste". Poste, CFF, administrations fédérale ou cantonales, le mot d'ordre est lancé : on ne vide personne, mais on attend que les gens partent à la retraite, ou donnent leur congé d'eux-mêmes.

C'est certes plus élégant sur le plan humain et des relations de travail. Mais l'effet sur l'emploi global est exactement le même : cela signifie la suppression de centaines d'emploi, donc de contribuer ainsi massivement au chômage, tant il est vrai qu'une politique de l'emploi efficace doit aussi reposer sur le remplacement, par exemple des personnes partant à la retraite.

Dans une certaine mesure, en pratiquant ainsi, l'État au sens large est peut-être l'un des principaux responsables du chômage endémique en Suisse, ou du moins empêche durablement que le taux de chômage baisse. Car s'il est quelque chose qu'on voudrait bien voir percuter le sol comme la compagnie Swissair, c'est bien la courbe du nombre de chômeuses et chômeurs. Cela était d'ailleurs ressorti clairement l'an passé lors du débat sur les emplois temporaires cantonaux genevois. La constatation avait été faite - et les employé-e-s de la fonction publique le savent bien -

qu'un certain nombre de services ne fonctionneraient tout simplement quasiment plus du tout s'ils n'avaient connu l'apport de ces chômeurs-euses en fin de droit auxquels la loi cantonale genevoise donne un travail auprès des services publics. Il faut donc casser l'image fautive au moins une fois sur deux d'une personne en emploi temporaire qui ferait des petits boulots superflus et mal qualifiés. On a vu ainsi un des plus prestigieux services de l'État dont l'ensemble des réceptionnistes étaient des chômeurs en fin de droit, un service de facturation dont la moitié seulement étaient des employés stables. Avec une conséquence néfaste souvent sur la qualité du travail, non pas parce que ces gens étaient des incapables, mais parce que l'emploi temporaire étant à durée limitée, les investissements en formation et en qualification sur le terrain étaient très réduits de la part de l'administration.

On a ainsi le paradoxe d'un État (au sens large) qui a besoin d'un certain nombre d'employé-e-s pour fournir à la population les prestations attendues, mais qui s'autocensure sous prétexte de crise des finances publiques. Avec une double conséquence : cela fait un grand nombre de personnes qui se trouvent au chômage alors qu'elles auraient pu prétendre à un emploi public, et au bout du compte, on est obligé de payer ces gens par le biais de l'assurance chômage et finalement de leur fournir un em-



ploi à l'État à des conditions insatisfaisantes tant pour l'employeur que le salarié. Ce sont des calculs à courte vue.

Quoi ? on parle de chômage et on n'attaque pas les patrons ? Et bien si, évidemment ! D'une

part parce que le rôle de l'État dans le maintien du chômage n'est qu'une part de l'ensemble des responsabilités économiques dans ce dossier. Et d'autre part parce que si l'État joue aujourd'hui ce rôle néfas-

te, c'est bien sous la pression du patronat et des intégristes du néo-retro-libéralisme qui détiennent la majorité dans quasiment tous les parlements.

Georges Tissot

Electricité : de l'eau dans le gaz

Les appétits de la droite sur les juteux marchés de l'électricité, de l'eau et du gaz la conduit à toutes les manoeuvres pour empêcher qu'une loi interdise la privatisation de ces secteurs.

Boillat : solidarité !

La grève exemplaire de Reconviillers appelle au soutien de l'ensemble du mouvement ouvrier. L'occasion aussi de souvenir d'une autre grève, il y a juste 30 ans.

Minute, Papillons

Logés depuis des décennies dans d'anciens baraques de saisonniers, des travailleurs vont en être chassés pour la construction d'un hangar de l'aéroport. Le syndicat s'indigne et intervient.

Propre et net

Il a fallu du temps, mais ça y est : Genève connaît enfin une seule convention collective dans le secteur du nettoyage. Le but est maintenant de la rendre obligatoire à toutes les entreprises, signataires ou non.

easyVol

Des avions moins cher, c'est facile, quand on économise sur le dos des salarié-e-s.

C'est pas du cinéma ...

Dans les coulisses du Grand Théâtre, il se passe de drôles de choses, et la situation des salarié-e-s est sûrement moins pimpantes que les représentations sur le plateau.

Touche pas à mon pont

Il ne s'agit pas de celui sur la rade ... dans les EMS, les employeurs veulent carotter le pont de fin d'année. Une vaste pétition des employé-e-s ne semble pas devoir les en dissuader. Des actions sont en vue.

Non à l'exclusion et à la xénophobie

voir page 8

Il faut inventer la roue

Nous revenons encore abondamment dans ce numéro de SIT-info (voir en particulier en dernière page) sur les questions touchant aux rapports de la Suisse avec son extérieur. Que ce soit au niveau des deux lois que nous combattons (celle sur les étrangers et celle sur l'asile) ou à celui de la libre circulation des personnes dont on peut ti-

rer les premières conclusions européennes.

Il ne faut pas s'y tromper. Au-delà des questions de marché du travail - qui sont bien sûr notre priorité syndicale - c'est l'attitude de l'ensemble de la Suisse, voire de l'Europe, qui est en jeu. Ce débat n'est pas l'apanage des pâturages helvétiques, comme en témoigne l'actualité des pays proches (en terme d'heures de vol), qui va d'incidents sur un terrain de foot à un meurtre sur fond de racisme ... en passant entre autres par des caricatures insultantes.

On ne répètera jamais assez que le mythe d'une Suisse qui se serait créée comme un château fort alpestre ne résiste pas aux faits historiques. Si les cantons primitifs se sont ligüés, c'est certes pour sauvegarder leur indépendance, mais aussi pour mieux profiter de la libre circulation d'alors, articulée sur le col du Gothard et qui leur a apporté la richesse.

Si certains font aujourd'hui de la

frilosité une valeur patriotique, rappelons que lors de la venue à Genève des protestants persécutés en France après la révocation de l'édit de Nantes, on a ni plus ni moins rehaussé tous les immeubles de la Ville pour accueillir ces requérants d'asile (rien à voir avec le débat d'aujourd'hui : ce n'est pas pour les réfugiés qu'on veut hausser les immeubles !).

Notre époque est une grande donneuse de leçons historiques, condamnant à tour de bras des comportements certes répréhensibles, mais qui correspondaient à des temps révolus (qui se souvient combien Charlemagne - avant Napoléon - a exterminé d'Européens pour asséoir son empire ?). Mais nous n'aimons guère quand c'est l'histoire qui nous donne des leçons.

Si nos ancêtres avaient été aussi timorés que nous, s'ils avaient été aussi "accueillants" avec ceux qui venaient en amenant du changement avec eux, nous ne serions même pas là pour le dire.

Il n'y a certes pas de honte à avoir peur. Il n'y a pas d'indignité à craindre que le changement risque de nous amener pire qu'aujourd'hui.

Mais il faut raisonner ses peurs, comme un petit enfant qui chante dans le noir pour se donner du courage. Toute l'histoire de l'humanité montre que le repli a toujours amené à la sclérose ... et à plus ou moins long terme à l'extinction. Le progrès est né de celles et ceux qui ont su sortir de la politique de l'autruche et rebondir en prenant les éléments positifs, en faisant basculer des équilibres, comme en inventant la roue qui sont vraiment, à tout prendre, un des éléments les plus instables !

Les débats de l'heure mettent en jeu notre capacité d'adaptation. Ils seront déterminants pour voir si nous saurons collectivement aller au-delà de nos craintes, si nous saurons accepter de remettre en cause notre confort moral pour s'ouvrir au monde, pour s'ouvrir à ces drôles de gens qui sont juste des personnes qui viennent fouler notre sol ... bien longtemps après que nos ancêtres (plus ou moins lointains) aient fait quasiment le même voyage, aient eux aussi débarqués dans une région qui n'était pas la leur ...

Georges Tissot



Le Comité SIT, son fonctionnement, son utilité...

Chaque mois, le Comité du SIT se réunit pour une soirée d'information et de communication, de débats et de prises de décision.

Le Comité dirige et administre le SIT. 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. Les membres du secrétariat général et des secrétaires syndicaux-aes assistent au Comité sans droit de vote. Chaque secteur syndical est représenté par un nombre de délégué-e-s (et de suppléant-e-s) proportionnel à ses effectifs.

Le Comité a pour tâche de veiller à l'application des statuts, exécuter les décisions du Congrès, prendre les positions qu'exige l'actualité et notamment décider du lancement ou du soutien d'initiative ou référendum politiques d'intérêt général. Il doit stimuler l'action interprofessionnelle et coordonner celle des secteurs syndicaux et des syndicats, en s'assurant notamment de leur bon fonctionnement.

Endossant le rôle d'employeur, il nomme les secrétaires syndicaux-aes, engage et licencie le personnel administratif sur proposition du Collège de secrétaires, établit un statut du personnel ainsi qu'un contrat de travail et un cahier des charges pour chaque membre du personnel.

Sa présidence participe aux travaux du Collège des secrétaires, à titre d'information.

Le Comité assure la gestion du SIT, en établissant le budget annuel et en adoptant les comptes.

Toutes ces tâches sont assurées par des militant-e-s actives au niveau de leurs comités de secteurs, et qui sont donc les porte-parole de ces comités au niveau interprofessionnel.

En fin d'année passée, le Comité a souhaité faire une évaluation de son travail. Il en

ressort que la participation a été bonne (quorum atteint la plupart du temps), malgré des horaires de travail difficiles pour certains secteurs. Une majorité des membres pensent que le Comité joue pleinement son rôle statutaire, même si la complexité de certains problèmes rend parfois difficile leur compréhension et les prises de décisions à leur sujet. Certes, les ordres du jour sont denses, compte tenu de l'actualité, et le temps consacré, par exemple, aux votations cantonales et fédérales doit être raccourci. Les débats sont jugés intéressants mais une plus grande clarté dans les documents de présentation serait bienvenue.

Enfin, tous les membres souhaitent qu'une place plus large soit dévolue aux débats syndicaux qui concernent directement les travailleuses et travailleurs afin que les militant-e-s du comité puissent avoir le temps d'échanger entre eux et de construire leur propre point de vue.

On le voit, participer au Comité SIT est une tâche exigeante, mais aussi stimulante pour les militant-e-s qui s'emploient à y représenter au mieux les aspirations de leurs camarades. Ils consacrent du temps et de l'énergie à cela, mais ils y apprennent aussi beaucoup et participent ainsi activement à la conduite de l'action syndicale.

Nous devons donc tous veiller à ce que cet organe du SIT reste ce lieu de débat et de décision démocratique qu'il est aujourd'hui, en y assurant une présence forte afin de représenter les revendications de celles et ceux qui sont quotidiennement sur le terrain du monde du travail.

Que toutes celles et ceux qui s'engagent par leur présence et leur réflexion dans le fonctionnement du Comité du SIT soient ici remerciés.

Jean-Dominique Jacquemet

Comité SIT

Lors de sa séance du jeudi 16 février, le comité SIT a :

- fait une évaluation de son fonctionnement après une année (voir le billet de la présidence);
- parlé des relations intersyndicales au niveau genevois;
- pris connaissance des sujets des votations du 21 mai, sur lesquels il se déterminera lors de sa prochaine séance;
- entendu un rapport sur l'action syndicale dans le secteur des concierges;
- été informé de l'assemblée des bénéficiaires de l'aide sociale (voir dans ce SIT-info);
- décidé de soutenir les grévistes de Boillat par un don de 1000 francs.

Comité CGAS

Le jeudi 2 mars, le comité de la Communauté genevoise d'action syndicale a discuté des points suivants :

- informations sur la grève de la Boillat et soutien aux grévistes;
- positions sur les votations nationale et cantonales du 21 mai;
- détermination du thème du 1er mai;
- point sur la campagne référendaire contre la LETr et la LAsi;
- organisation interne de la CGAS avec commissions permanentes.

Soutien à la grève de Boillat

Le conflit mené par nos camarades de l'usine Swissmetal Boillat de Reconvilier avec le syndicat Unia dure maintenant depuis plus de 36 jours. A l'heure où nous écrivons ces lignes, les travailleurs-ses attendent pour reprendre le travail la confirmation du retrait de la plainte déposée par Swissmetal pendant la grève. La mobilisation n'est donc pas terminée et

l'avenir du site et de celles et ceux qui y travaillent reste incertain.

Le SIT a déjà exprimé son soutien politique et financier à nos camarades en grève. Et le comité appelle l'ensemble des syndiqué-e-s du SIT à également verser une somme même modeste à nos collègues dont les revenus ont été durement touchés durant le conflit. Nous

vous invitons donc à envoyer votre contribution de solidarité au numéro de compte 25-15205-0, Syndicat Unia, mention Fonds de grève Boillat.

Celles et ceux qui veulent également envoyer un message de soutien peuvent le faire sur le site d'Unia www.unia.ch ou une page est consacrée à ces textes.

HP

LA GREVE C'EST L'ARME DES TRAVAILLEURS



TOUS UNIS NOUS SOMMES FORTS

LES TRAVAILLEURS DE MATISA

Il y a 30 ans ...

La grève de Matisa

On a ça et là, à propos de la grève de Boillat, entendu parler de la grève de 1976 de Dubied. C'est oublier qu'en mars 1976, une grande grève avait déjà eu lieu dans l'entreprise Matisa, aux environs de Lausanne (à Renens et à Crissier).

Plusieurs centaines de travailleurs avaient en effet arrêté le travail durant trois semaines pour s'opposer aux licenciements qui frappaient 43 d'entre eux. Ils exigeaient la sécurité de l'emploi, le paiement intégral de la compensation du renchérissement et le maintien du pont de fin d'année. L'entreprise canadienne Matisa construit ces énormes engins de chantier pour la construction et l'entretien des voies de chemin de fer. Les licenciements prononcés étaient vus comme l'annonce implicite de la fermeture prochaine de l'entreprise et sa délocalisation en Italie où une succursale existait déjà.

Cette grève, par son ampleur et sa durée, était la première grève importante depuis la signature des conventions de paix du travail dans les années.

Même si l'après-guerre connut nombre de débrayages, c'était la première fois, la crise étant arrivée, que des travailleurs remettaient en cause fondamentalement la liberté patronale sacrée de licencier. Un mouvement de solidarité important eut lieu dans toute la Suisse, particulièrement en Suisse romande, où se tinrent des meetings de soutien et des manifestations réunissant beaucoup de monde.

Cet épisode jusqu'alors à peu près inédit (à part les grèves sauvages dans la métallurgie genevoise du début des années 70) eut aussi pour effet de remettre en cause le syndicalisme traditionnel. Le syndicat majoritaire FTMH (l'Unia d'alors) avait dans un premier refusé de soutenir les grévistes avant d'être obligé de suivre le

mouvement. Il était talonné et aiguillonné par le syndicat minoritaire FCOM (syndicats chrétiens) qui, lui, soutenait résolument le mouvement, ce qui lui valut un procès pour non-respect de la paix du travail.

L'ennui, c'est que tout cela se passait dans le contexte d'une convention collective qui prévoyait explicitement les procédures en cas de licenciements collectifs, les syndicats ayant admis que cela relevait du seul pouvoir patronal.

Le résultat de la grève fut donc très mitigé, puisque l'accord trouvé après trois semaines ne prévoyait que des promesses de reclassement des licenciés et un engagement à ne pas licencier pour motifs économiques ... durant 6 mois ! Mais le résultat "moral" ne fut pas à négliger, puisque c'était en quelque sorte la renaissance d'un mouvement ouvrier combatif. D'autres grèves suivirent la même année ... on en reparlera.

GT

Manifestation à Genève contre la guerre et les occupations

Le 18 mars sont organisées à travers le monde des manifestations contre la guerre et les occupations en Irak, en Palestine. A Genève, ce sont la Coalition genevoise contre la guerre et le collectif anti-guerre du Canton de Vaud qui organisent un défilé pacifique dont le manifeste revendique le retrait immédiat des troupes d'occupation d'Irak, le retrait immédiat des forces d'occupation des territoires palestiniens et du Golan, le droit à l'autodétermination des Irakiens-nes et des Palestiniens-nes, le paiement par les agresseurs des réparations de guerre et de la décontamination du sol irakien, la déstabilisation ultérieure de la région au travers des menaces contre l'Iran et la Syrie.

Les associations exigent le respect du droit international humanitaire et son application à

tous les prisonniers, y compris ceux de Guantanamo; l'interdiction d'utilisation du sol et de l'espace aérien européens pour les transferts de captifs de la CIA; la fermeture, ainsi que le demandent les experts de l'ONU, de la prison-Goulag de Guantanamo; le retrait des troupes d'occupation de l'Afghanistan et la fermeture de toutes les bases US en Asie Centrale; le démantèlement des bases US en Amérique latine et le retrait des troupes d'occupation d'Haïti. Enfin, les organisateurs-trices réaffirment leur soutien au mouvement contre la guerre en Grande-Bretagne et aux Etats-Unis. La manifestation du samedi 18 mars partira à 13h 30 de la Place Neuve.

HP

Respect de la volonté populaire !

L'initiative Energie-Eau : notre affaire, qui vise à inscrire dans la Constitution genevoise le monopole public des SIG sur l'eau, l'électricité et le gaz, en vue de freiner les tentatives de libéralisation qui sont à l'œuvre en Suisse, a été déposée en mars 2005 avec la contribution du SIT. Elle a ensuite été examinée par le Conseil d'Etat, qui s'est prononcé favorablement sur sa validité. Sur le fond, il n'était pas d'accord avec son contenu et aurait souhaité lui opposer un contre-projet qui n'aurait prévu qu'un monopole public sur l'eau. La commission législative de la précédente législature s'est également penchée sur le texte de cette initiative et a considéré qu'elle était valable. Cette étape est importante, puisqu'elle détermine si le peuple sera appelé à voter sur ce texte.

Tripatouillage libéral en commission

Les élections étant passées par là, la commission législative a recommencé ses travaux et a subitement considéré qu'il n'y avait pas unité de matière et qu'il était nécessaire de splitter l'initiative en trois objets. Cet argument est fallacieux, puisqu'il s'agit de savoir si oui ou non les SIG conservent leur monopole de service public actuel de fait, dans le domaine des trois fluides qu'elle distribue.

La commission nouvelle formule a également soutenu que la partie sur le gaz n'était pas conforme au droit supérieur. Là aussi, il s'agit d'une argumentation erronée, puisque la fourniture et la distribution du gaz au consommateur final est de compétence cantonale, alors que seuls les gazoducs à haute

pression sont soumis aux dispositions législatives fédérales.

Enfin, et pour faire bon poids, la commission a prétendu qu'il y avait non-conformité avec le droit supérieur en matière électrique, alors que Fribourg, Neuchâtel et Vaud ont édicté des dispositions analogues incontestées. Soumise au Grand Conseil à la fin janvier 2006, la majorité de droite a finalement déclaré irrecevable la partie de cette initiative sur le gaz. De plus, elle a splité l'initiative en deux parties, l'une sur l'eau et l'autre sur l'électricité. Il faudra donc voter deux fois au lieu d'une, et renoncer à pouvoir se prononcer sur le gaz.

Le comité renonce au recours

Le comité d'initiative a alors été appelé à se prononcer sur l'éventualité d'un recours au Tribunal fédéral. Bien que choqué par cette atteinte aux droits démocratiques les plus élémentaires et convaincu que son argumentation juridique lui permettait d'obtenir gain de cause, le comité a décidé de renoncer à son recours. Cette manœuvre grossière de la droite vise essentiellement à retarder le vote populaire d'un ou deux ans, période pendant laquelle devrait être votée la loi fédérale sur l'approvisionnement en électricité (LApel), actuellement en débat aux Chambres fédérales. Or nous savons que cette loi vise une privatisation. L'initiative genevoise est donc importante pour peser sur les discussions fédérales. Dès lors, il convenait de permettre au peuple genevois de se prononcer rapidement sur ces sujets.

Valérie Buchs

Table ronde OMC

Suite des négociations de Doha

Quelle est la politique de la Suisse ?

22 mars 20h à l'Université de Genève

Participeront : les services de Monsieur Deiss et de nombreux intervenant-e-s syndicaux, d'Uniterre et ONG.

Aide sociale

La 2^e assemblée des bénéficiaires de l'aide sociale est organisée le 9 mars !

jeudi 9 mars, 14h, Maison de Quartier de la Jonction

Les syndicats SIT et SSP, ainsi que l'Assemblée des bénéficiaires de l'aide sociale du 9 février, réunissent une nouvelle fois les personnes concernées par les diminutions des prestations financières. Le but est de prévoir des actions pour rétablir des montants d'aide sociale dignes (voir SIT-info février 2006). Les syndicats ont interpellés le Président du Département de la solidarité et de l'emploi, François Longchamp, et le Président du Département des finances, David Hiler, les priant d'abandonner les mesures de suppression de forfaits TPG et vêtements décidée par le Conseil d'Etat précédent. Ces mesures avaient été prises contre une volonté populaire, elles s'attaquent aux plus fragiles et les mesures d'économies escomptées sont juste faibles et iniques.

Dans l'attente d'une entrevue espérée, les bénéficiaires de l'aide sociale peuvent témoigner de l'effet de telles mesures. Un "livre blanc" est disponible. Il collecte témoignages et doléances à l'adresse des syndicats ou de l'association "Marges" (info@webroulotte.ch ou permanence Marges, Parc des Crottes, dans la roulotte ouverte de 9h à 13h et de 15 à 17h la semaine).

Lors de la rencontre du 9 mars, soutenue par une coordination d'associations, d'autres actions seront décidées.

FW

Le combat des Papillons

De tous temps, le SIT s'est mobilisé pour défendre des conditions de logement décentes pour les travailleurs de ce canton. Tristes souvenirs que les cages à lapin (au propre et non au figuré) offertes aux ouvriers agricoles et les actions syndicales menées pour forcer les patrons à offrir un logement digne de ce nom.

Les années 60 à 80 rappellent l'ère des travailleurs saisonniers privés de regroupement familial et leur entassement dans les baraquas collectifs. On croyait ces baraquas provisoires. Pourtant, certains accueillent encore aujourd'hui près de 200 travailleurs, au Lignon comme à l'aéroport.

L'association "Logements temporaires", active dans la mise à disposition de ces baraquements depuis le milieu des années 80, vient de résilier le bail des 50 habitants de l'aéroport, au chemin des Papillons,

pour fin mars, sans qu'une solution de relogement ne soit proposée.

La raison de cette résiliation subite, c'est la pression de l'aéroport international pour construire un hangar destiné à abriter des avions privés sur cette parcelle. Or la plupart des habitants y logent depuis de nombreuses années, 20 à 30 ans pour les plus anciens.

Le SIT, par une campagne médiatique, s'est immédiatement insurgé contre cette procédure à la va-vite, qui ne tient pas compte des besoins des habitants et a demandé que les autorités genevoises, propriétaires du terrain, prennent leur responsabilité dans ce dossier qui relève du droit au logement.

Parallèlement, nous avons favorisé la constitution des habitants en association et leur mise en relation avec l'Asloca pour défendre leurs droits de

locataires. Le tribunal des baux et loyers devra se prononcer sur les procédures engagées par le bailleur.

Dans l'intervalle, il apparaît évident que l'Office du logement doit prendre conscience du fait que le logement temporaire pour les travailleurs migrants reste une nécessité dans ce Canton et qu'aucune structure moderne n'est disponible pour répondre à ce besoin.

Par ailleurs, si le droit au regroupement familial est devenu une réalité, la pénurie de logements bon marché condamne beaucoup de travailleurs à vivre loin de leur famille, avec le cortège de souffrances que cela engendre ici et là-bas. Il nous faut donc rappeler l'urgence de construire du logement social dans le canton de Genève.

Sylvain Lehmann
et Thierry Horner



Photo Interfoto, décembre 1985

Connex complice de violation du droit international

Non au tramway de l'apartheid !

L'entreprise Dupraz Bus Genève SA a été rachetée fin 2004 par Connex, du groupe Veolia Transport, qui participe à Jérusalem à la construction d'un tram reliant les colonies juives sur des terres palestiniennes annexées. Le Collectif Urgence Palestine (CUP), dont le SIT est membre, a manifesté son indignation à l'occasion du Salon de l'auto desservi par des navettes de l'entreprise genevoise aux mains de Connex et sous-traitante pour les TPG.

Connex et Alstom sont les investisseurs internationaux du consortium Citypass, qui a remporté en 2002 l'appel d'offre des autorités israéliennes pour le projet de tramway à Jérusalem d'un montant proche de 500 millions d'euros. Citypass sera responsable du chantier et de la maintenance du système pour les trente prochaines années. Le tracé du tram prend en compte un certain nombre de colonies juives autour de Jérusalem-Est, construites sur des terres palestiniennes annexées. Il assurera la continuité entre ces colonies et les zones centrales de la ville et fournira un système de transport vital pour le maintien des colonies, alors que les Palestiniens n'auront pas le droit de l'emprunter. Construit sur des terres palestiniennes et comme une part intégrante de l'infrastructure des colonies, ce projet de tram équivaut à un crime de guerre et constitue une sévère violation du droit international, notamment la 4^e Convention de Genève, estime le CUP. Connex et Alstom soutiennent directement la politique israélienne raciste à l'encontre du peuple palestinien,

exclu de sa capitale par le Mur de l'apartheid et les routes pour colonies.

Réseau de Murs

La ville de Jérusalem est soumise aujourd'hui à une intense politique de colonisation, dont l'érection d'un réseau de murs est le principal vecteur. Des quartiers entiers de la partie orientale de la ville, partie palestinienne occupée, sont détruits, d'autres divisés, cloisonnés, bouclés par ces murs qui rendent par ailleurs quasi-impossible toute circulation des personnes et des marchandises entre Jérusalem-Est et le reste de la Cisjordanie.

Une telle politique empêche l'accès des Palestiniens non résidents à ce qu'ils considèrent pourtant comme leur capitale politique, administrative, culturelle, culturelle et sanitaire mais elle pénalise aussi gravement l'économie palestinienne. C'est pour l'ensemble de ces raisons que la Cour Internationale de Justice, plus haute instance juridique des Nations Unies a rendu le 9 juillet 2004 un avis, adopté plus tard par l'Assemblée générale, condamnant la construction du mur,

demandant le démantèlement des parties déjà construites et exigeant l'arrêt de sa construction.

Connex doit se retirer

Ce tram vient renforcer cette politique de colonisation et Connex, en participant à sa construction, va se trouver en violation du droit international menaçant dès lors les perspectives de paix entre Israéliens et Palestiniens. Le CUP a interpellé le Conseil d'Etat, les TPG et l'entreprise pour que soit remis en question les contrats liant Connex aux TPG tant que l'entreprise collabore au projet israélien d'apartheid dans les territoires occupés et à Jérusalem.

Simon Descombes



"La Nasse" prise à ses propres filets

Laissée sans revenu durant plusieurs mois par son patron, le Tribunal octroie à Françoise une indemnité pour réparation du tort subi.

En février 2003, Françoise est engagée par la brasserie La Nasse en qualité de serveuse. Lors de son engagement, elle a pu négocier un horaire de travail compatible avec sa vie familiale.

En mai 2004, la direction change et l'horaire de travail convenu lors de son entrée en service n'est plus respecté et ne tient plus compte de la situation familiale de Françoise, qui élève seule sa fille. La pression est forte pour tenter de l'obliger à travailler le week end également. Si bien qu'à son retour de vacances, elle est licenciée.

Durant son délai de congé, Françoise est en incapacité de travailler et doit subir une opération chirurgicale nécessitant un important arrêt de travail. Son délai de congé est alors suspendu.

Bien que son patron ait toujours déduit de son salaire des cotisations perte de gain en cas de maladie, il n'a pas conclu d'assurance perte de gain en cas de maladie pour son personnel (assurance pourtant obligatoire dans le secteur de l'hôtellerie-restauration) et refuse de lui verser son salaire du mois de septembre, puis d'octobre, novembre et ainsi de suite jusqu'à la fin de son incapacité de travailler.

Sans revenu, notre membre se refuse dans un premier temps à demander l'aide sociale. Mais fin novembre, ses factures s'accumulent et, ayant perdu tout espoir de recevoir

ses salaires, elle se résout à demander l'aide sociale et à s'inscrire au chômage. Mais là encore, son patron va tout faire pour lui compliquer ses démarches et l'empêcher de toucher rapidement des indemnités de l'assurance chômage, en refusant de lui remplir l'attestation de travail indispensable à l'obtention des indemnités chômage.

Finalement, le 8 octobre 2005, le Tribunal des Prud'hommes juge que par son comportement, l'employeur a volontairement plongé notre membre dans une détresse telle que sa santé s'est détériorée de manière durable. Et il condamne l'employeur à payer à 80% le salaire de Françoise durant toute son incapacité de travail et à lui verser une indemnité pour réparation du tort causé. Le Tribunal a admis qu'en laissant son employée sans revenu durant plusieurs mois, l'employeur a causé d'importants préjudices à notre membre et qu'en conséquence elle devait recevoir à titre de réparation une indemnité de 7200 francs, l'équivalent de deux mois de salaire.

Cette somme est modeste par rapport à l'arrogance patronale déployée envers notre membre. Cependant le but de l'indemnité pour tort moral n'est pas de sanctionner l'employeur, mais bien de réparer le dommage causé par celui-ci.

Martine Bagnoud

Nouvelle CCT 2006-2008

Comme annoncé dans le dernier SIT-info, les syndicats du secteur du nettoyage viennent de signer une nouvelle Convention collective de travail.

Cette convention comporte plusieurs nouveautés. Tout d'abord, elle n'implique plus seulement les entreprises membres du GESP, mais également celles de l'AGENS. Ces deux associations patronales genevoises, longtemps divergentes, ont su trouver un objectif commun et partagé par les syndicats, à savoir de rendre obligatoire la CCT à toutes les entreprises actives sur le canton de Genève et cela par une procédure d'extension de la CCT. Ainsi, notre souhait est de pouvoir protéger durablement les conditions de travail de ce secteur qui regroupe plus de 6'000 travailleuses et travailleurs, dont seule la moitié est aujourd'hui soumise à la CCT.

Cette extension, pour être absolue, doit encore réunir davantage d'entreprises non membres de ces deux associations et conscientes des enjeux de protéger la profession. C'est

le défi de cette année 2006.

Pour que ce projet aboutisse, il aura fallu deux ans de négociations et de nombreuses concessions de part et d'autres. Il a été notamment convenu qu'il n'y aurait pas d'augmentation de salaire en 2006 mais une augmentation sensible en 2007 et 2008.

Pour des raisons juridiques, la catégorie "services" a été éliminée car elle ne précisait pas de manière exhaustive tous les métiers que cela regroupait. En revanche, la nouvelle convention prévoit que l'entreprise qui développe des activités dans des secteurs relevant d'autres CCT étendues doit y soumettre les travailleurs concernés. Par exemple, le peintre qui travaille dans une entreprise de nettoyage relève de la CCT du second oeuvre et non de celle du nettoyage.

Enfin, conformément à la précédente convention, le 13e

salaire se calcule dès 2006 à 100%, soit automatiquement (catégories 1 à 3), soit selon les années de services (cat. 4).

La contribution professionnelle passe de 1% à 0.65%. Celle-ci et l'apport nouveau d'une contribution patronale, doit permettre de mettre en place un bureau de contrôle de l'application de la CCT, ainsi que donner un nouveau souffle à la formation professionnelle.

L'année 2006 représente ainsi à tous points de vue une année charnière pour ce secteur qui cherche à se professionnaliser. La concurrence farouche qui s'exerce entre les entreprises actives dans le nettoyage doit s'établir sur des conditions de travail égales pour tous les travailleuses et travailleurs et non sur un dumping destructeur. C'est l'engagement qui a prévalu au SIT durant ces années de négociations et dont les travailleurs-euses du secteur doivent rapidement pouvoir récolter les fruits.

Sylvain Lehmann
et Jesus Gomez

Second oeuvre

De la genevoise à la romande?

La commission paritaire genevoise du second oeuvre travaille depuis plusieurs années sur un toilettage de la Convention collective de travail afin d'éventuellement adhérer à la CCT romande du second oeuvre.

Depuis la fin de l'année 2005, diverses rencontres ont eu lieu avec les représentants de la CCT romande, mettant en valeur les possibilités d'un tel rapprochement: harmoniser les conditions de travail afin d'éviter un dumping intercantonal, favoriser des synergies à l'échelle romande... Le SIT est de plus en plus amené à participer à part entière aux négociations avec la Romandie.

Ce travail ne devait représenter qu'un toilettage, avec, du point de vue syndical, un alignement vers le haut des conditions romandes de travail, mais c'était sans compter avec l'appétit de certains patrons

avides de flexibilité. Ainsi en janvier dernier, les patrons ont attaqué sur les délais de protection, temps d'essai, assurance perte de gain, "... Ces dernières années, ce sont les syndicats qui ont émis des revendications, c'est désormais au tour des patrons de revendiquer": cette phrase surréaliste entendue lors d'une récente commission paritaire a achevé de nous inquiéter sur le projet romand.

C'est pourquoi les syndicats ont dénoncé en bloc le processus en cours et menacé de s'en retirer. Une rencontre intersyndicale romande a réuni le 18 février plus de 40 militants et syndicalistes à Lausanne pour

évoquer les risques de démantèlement des conditions de travail, certains ont même évoqué comme un idéal patronal les CCT très faibles qui sont en vigueur en Suisse alémanique.

Il a ainsi été convenu que si les patrons ne remettaient pas leurs revendications scandaleuses dans leur poche à rêves, des actions syndicales auraient lieu partout en Suisse romande.

Aux dernières nouvelles, les négociations pourraient reprendre sur les bases initiales, mais le risque de voir se profiler une dégradation des conditions de travail comme dans le gros oeuvre de la construction reste sensible.

Nous vous invitons donc à une assemblée générale du secteur le jeudi 16 mars au SIT à 19h00.

Sylvain Lehmann-
Jorge Klappenbach

Pharmacies

Va-t-on vers une nouvelle CCT pour 2006 ?

Fin 2005, après de longues discussions, un nouvel avenant salarial a été conclu entre le syndicat SIT et Unia et l'Association des Pharmacies de Genève pour le personnel en pharmacie, pharmaciennes et préparatrices-teurs excepté-e-s.

Cet accord prévoit la grille de salaires suivante :

Pour le personnel sans titre officiel de qualification
(ne pratiquant pas la vente)

1 ^{re} année	3'430.-
2 ^e année	3'480.-
3 ^e année	3'550.-
4 ^e année	3'635.-
5 ^e année	3'730.-
6 ^e année	3'850.-

Pour le personnel sans titre officiel de qualification pratiquant la vente, le salaire des deux premières années est de 3500.-, soit le salaire de la convention collective cadre.

Pour le personnel avec titre de qualification

- classe 1 : CFC vente, CFC employé-e de commerce et chauffeurs;
- classe 2 : CFC assistant-e en pharmacie)

	classe 1	classe 2
1 ^{re} année	3'650.-	3'728.-
2 ^e année	3'714.-	3'850.-
3 ^e année	3'816.-	3'973.-
4 ^e année	3'927.-	4'097.-
5 ^e année	4'049.-	4'222.-
6 ^e année	4'176.-	4'347.-
7 ^e année	4'312.-	4'473.-

Pour les apprenti-e-s

1 ^{re} année	700.-
2 ^e année	900.-
3 ^e année	1100.-

Outre la négociation de ces salaires, tout au long de l'année 2005, nous nous sommes attelés à la refonte de la convention collective. Non sans mal ! En effet, comme à son habitude, l'Association des Pharmacies de Genève se bloque sur chaque revendication syndicale et petite avancée sociale. Ce qui importe à l'Association patronale est l'unique toilettage de cette convention collective avec la législation en vigueur. Soit, cette convention collective date de 1996, il était effectivement temps de la revoir ! Cependant 2005 n'aura pas vu naître une nouvelle convention collective, à défaut d'accord. Nous espérons que 2006 sera de meilleur augure!

Fabienne Saunier

Voler à bas prix

Qui paie l'addition?

Alors que la concurrence est toujours plus féroce sur le marché de l'aviation, des compagnies tirent leur épingle du jeu en proposant des vols à prix cassés. Mais ou font-elles leurs économies?

L'auteur de ces lignes est en tous les cas convaincu que les explications souvent entendues concernant les plateaux repas et autres amuse-bouche qui sautent ne sont là que pour donner bonne conscience à ceux qui veulent s'envoyer en l'air un peu plus souvent. (Est-ce encore possible lorsque l'on connaît le coût environnemental d'un tel moyen de transport?)

La compagnie easyJet s'illustre notamment par des mesures d'économies, sans doute beaucoup plus substantielles, faites sur le personnel. Outre le fait que la compagnie ne perd pas son temps à envoyer ne serait-ce qu'un accusé de réception lorsqu'un employé fait valoir ses droits par le biais de son syndicat, le compagnie recourt au contrat de travail prétendument "occasionnel" pour faire des économies. Ainsi un homme de piste travaillant 30 heures par semaines depuis de nombreux mois se verra notamment nier tout droit à un paiement du salaire ou d'une indemnité en cas de maladie.

Travail occasionnel

Comme bon nombre de sociétés dans l'aviation, easyJet fait signer à des travailleurs-euses un document précisant qu'ils sont employé-e-s occasionnel-le-s. Juridiquement le contrat de travail occasionnel décrit une forme d'embauche ponctuelle pour faire face à un

remplacement ou à une surcharge passagère de travail. Le contrat de travail ne dure pas plus longtemps que le travail lui-même, ne lie les parties que lorsque l'employé travaille et s'éteint dès qu'il termine sa



journée. Chaque fois que la personne sollicitée offre sa prestation de travail, il y a naissance d'un nouveau rapport de travail d'une durée déterminée. Les parties ne sont donc liées par aucune obligation au-delà.

Ainsi si l'on est en présence d'un réel contrat de travail occasionnel, l'employeur n'a aucune obligation de payer le salaire en cas de maladie n'étant pas lié par un contrat de travail

avec l'employé. Or, il est pour le moins douteux de considérer que des employés, recevant un planning mensuel, effectuant environ 30 heures hebdomadaires depuis des mois soient sous contrat de travail occasionnel ! easyJet ne s'embarasse pas de telles considérations et laisse ainsi sans aucune ressource des travailleurs malades! Les prétendus contrats de travail occasionnels permettent d'autre part d'échapper aux dispositions relatives à la demeure de l'employeur lorsque celui-ci ne fournit pas de travail ou au paiement du salaire durant le délai de congé.

Travail de nuit sans majoration

Là encore easyJet économise sur le dos des employés en ne respectant pas la disposition de la Loi sur le travail (LT) entrée en vigueur en août 2003. Celle-ci prévoit pour rappel une majoration de 10% en temps payé pour le travail entre 23h00 et 6h00. Les employés engagés avant l'entrée en vigueur de l'article 17b LT et qui avaient signés un contrat de travail précisant qu'aucune indemnité n'était allouée pour le travail de nuit n'ont rien reçu depuis l'entrée en vigueur de la loi et attendent toujours son application.

Si les voyageurs ne peuvent qu'être rendus méfiants par ces exemples face à des offres à prix imbattables, c'est encore et toujours aux travailleurs-euses de se renseigner et de faire preuve d'obstination pour faire valoir leurs droits.

Simon Descombes

Le juge au secours du patron

Sabine (prénom fictif) a été engagée comme conseillère en personnel par la société de placement temporaire X à l'été 2004. Son contrat de travail précisait que son délai de congé durant la première année de service serait d'un mois pour la fin d'un mois. Début 2005, le capital de X ayant été majoritairement racheté par une autre société, l'employeur de Sabine lui fournit un nouveau contrat de travail et lui demande de le signer immédiatement. Sabine remarque que le délai de congé dans la première année de service a été ramené à un mois net mais, sans autre choix, signe ledit contrat. Deux mois plus tard, X licencie Sabine sans indiquer de motifs particuliers. Cette dernière vient se renseigner auprès du SIT notamment pour savoir si elle peut demander l'application du délai de congé prévu par son ancien contrat de travail ayant été licenciée peut après avoir signé le nouveau contrat pour éviter d'être licenciée.

Application de l'ancien contrat?

Le Commentaire du Contrat de Travail des avocats Brunner, Buhler, Waebler et Bruchez précise en effet que "les modifications intervenant après la conclusion du contrat de travail doivent résulter de la manifestation concordante de volonté des cocontractants. (...) Si le travailleur est amené à accepter une détérioration de ses conditions de travail pour éviter un licenciement il faut admettre que son accord est donné implicitement sous condition du maintien de sa place de travail. S'il est licencié par la suite, il a droit aux prestations auxquelles il a renoncé." Forte de cette affirmation Sabine dépose une demande en justice

aux prud'hommes. Dans son jugement le tribunal fait sienne cette interprétation avant de, lamentablement, courir au secours du patron par ces lignes : "S'il est établi que l'ensemble du personnel s'est vu soumettre un nouveau contrat de travail suite à la restructuration de la société, il ressort des enquêtes que les employés ont pu prendre connaissance de ce contrat sans qu'il leur soit imposé un délai pour le signer. N'étant ainsi pas établi que la demanderesse ait signé le nouveau contrat de travail pour éviter un licenciement, elle ne peut se prévaloir de la teneur de son ancien contrat".

Lamentable! Pourquoi?

Il suffit de lire les écritures de X remises en réponse à la demande en justice de Sabine pour se rendre compte du peu d'attention que les juges ont porté à sa cause. X affirme lui-même en effet que "ceux ou celles qui n'acceptent pas le nouveau contrat en question seront résiliés en respectant les délais de congé". Et plus loin : "X a clairement indiqué notamment à la demanderesse que son contrat de travail prendra fin à l'échéance de son délai de congé si le nouveau contrat de travail proposé n'est pas accepté". Pour prétendre que Sabine n'a pas signé le nouveau contrat de travail pour éviter un licenciement après ces aveux de son employeur, de quelle justice le tribunal des prud'hommes est-il le garant? Dans tous les cas, alors que les nouveaux juges prud'hommes viennent de prêter serment on ne peut qu'implorer les juges employés d'ouvrir l'œil et d'oser remettre en question les jugements pré-mâchés !

Simon Descombes

Laiteries réunies

La marmite explose

Dans le dernier SIT-info, on se posait la question de savoir si la convention était upérisée. La réponse n'est pas encore trouvée, mais on peut déjà vous dire que la marmite a explosé. Le lait, quant à lui, a caillé, tout comme les collègues qui ont envahi l'usine de Plan-les-Ouates pour dénoncer publiquement la nouvelle attitude de la direction et le licenciement d'un militant syndical.

Celle-ci avait finalement annulé l'ultime séance de négociations accusant les syndicats de rendre les négociations impossibles. Evidemment, quand tu veux imposer ton diktat sans laisser la place à la négociation, tu tues le chien en disant qu'il a la rage.

Comme nous n'avons rien lâché des mauvaises propositions tant dans le texte de la CCT que dans l'augmentation des salaires au mérite, et que les travailleurs nous ont renouvelé leur confiance, la direction nous a foutu dehors. Son seul et unique objectif était de ne plus négocier avec les syndicats en place pour discuter avec l'association des bouchers qui n'a aucun membre présent dans nos assemblées.

De plus, la direction a déjà annoncé vouloir créer sa propre commission du personnel. Souhaitons d'ores et déjà bien du plaisir aux heureux élus. Le collègue d'Unia, président de la commission du personnel depuis plus de 10 ans et salarié

exemplaire depuis 20 ans, aujourd'hui licencié comme un malpropre fera certainement un résumé objectif quant aux possibilités de représenter les autres auprès de la direction.

Depuis ce coup de gueule relayé par les médias, plus aucun contact avec la direction. Les syndicats vont porter l'affaire devant la Chambre des relations collectives du travail afin d'éclaircir la situation d'impasse dans lequel la direction a voulu se mettre.

Les salarié-e-s seront réunis début mars et nous espérons pouvoir réinstaurer le dialogue. Faut-il encore qu'en face de nous, il y est du répondant sinon... Peut être devra-t-on le faire en suisse-allemand pour se faire comprendre, à moins qu'un francophone de la direction veuille bien daigner venir représenter physiquement les intérêts de l'entreprise....

Sylvain Tarrit



Féministes et fières de l'être

A Genève, cette journée a été l'occasion de débattre, manifester et fêter notre fierté d'être féministe. Est-ce vraiment l'heure de faire la fête et de nous congratuler, alors qu'il y a zéro femmes au Conseil d'Etat ? Faut-il se réjouir de galérer à être des superwomen pour démontrer que l'égalité existe ? Pourquoi devoir encore suivre les doctes enseignements de 86,5% de professeurs masculins à l'Université ? Faut-il subir la péjoration des conditions de travail, ainsi que les coupes dans le social, la santé et l'éducation ? Pourquoi continuer à faire semblant qu'on n'a pas besoin de femmes de ménages migrantes pour faire tourner

l'économie ?

Oui ! répondent les féministes et fières de l'être. Nous avons justement besoin de



nous rappeler nos luttes, nos victoires et notre joie d'être ensemble. C'est en luttant ensemble que nous avons gagnés le

droit de vote, le droit d'avorter, l'assurance maternité, les crèches. C'est en luttant ensemble que nous avons incité les mentalités à changer, que nous avons appris à nous respecter et à nous affirmer. Grâce au féminisme, nous avons acquis des droits, mais nous sommes loin de l'égalité de fait. Ces changements sont fragiles, révocables en tout temps, et surtout il reste encore beaucoup à faire.

Le 8 mars a été une journée pour rappeler que le féminisme va dans le sens d'un monde plus juste et plus équitable. Alors, osez le féminisme !

Valérie Buchs

Conditions de travail au Grand Théâtre

Des coulisses peu reluisantes

Le 13 février dernier, le personnel du Grand Théâtre s'est réuni en assemblée générale, à l'appel des syndicats et de la commission du personnel, pour faire le point sur les dysfonctionnements récurrents constatés ces derniers mois au Grand Théâtre et qui provoquent une dégradation du climat de travail.

Fort mécontentes de cette invitation faite au personnel, la direction et la présidence du Grand Théâtre se sont crues autorisées à sommer les organisations du personnel de retirer les tracts des panneaux d'affichage et d'en changer l'ordre du jour. Elles ont également réuni le personnel trois jours avant l'assemblée générale, histoire de réaffirmer que tout va bien. Les droits syndicaux ont manifestement de la peine à s'exercer librement dans ce haut lieu de la culture genevoise. Pourtant, le personnel ne s'est pas laissé duper par la manœuvre et plus de soixante personnes étaient présentes malgré les pressions.

Précarité de l'emploi et du statut

Les employé-e-s réguliers et les temporaires étaient auparavant engagés par la Ville de Genève. Depuis 2005, ce personnel auxiliaire est dorénavant engagé directement par la Fondation avec des contrats de droit privé. A l'époque, ce projet avait été critiqué par la commission du personnel, mais la direction du Grand Théâtre avait assuré que ses craintes n'étaient pas fondées et qu'aucune péjoration des conditions de travail n'était prévue.

Un an plus tard, le constat est sans appel. Les salaires et les vacances sont en baisse, les prestations sociales, les indemnités et les récupérations sont en régression, ce qui crée de grandes disparités, particulièrement dans les services mixtes (employé-e-s Fondation et Ville), et ne permet pas de fidéliser dans de bonnes conditions des employé-e-s pourtant affectés à des activités très particulières exercées dans un opéra. Proportionnellement, les

emplois Ville de Genève sont en constant recul.

Cette situation crée une inégalité de traitement entre employés fixes et auxiliaires, alors que ces derniers font souvent toute la saison. De plus, de nouvelles prestations augmentent régulièrement le volume de travail au Grand Théâtre (BFM, Fête de la musique, diverses réceptions de la Fondation, décoration de façade, etc.). Le service machinistes, par exemple, à terminé la saison 2004-2005 en sous-effectifs, certaines équipes se retrouvant avec un seul machiniste titularisé, les autres employés fixes étant en récupération d'heures supplémentaires accumulées pendant la saison.

Pour la première fois l'été 2005, l'entretien du matériel n'a pas pu être effectué dans les services électricité et machinerie. Aucun nouveau poste de travail n'a été créé par la Ville de Genève et toute nouvelle fonction est assumée par du personnel sous contrat de droit privé avec la Fondation du Grand Théâtre. Et lorsque des auxiliaires font connaître leur désaccord sur ces nouvelles conditions de travail, leur contrat n'est simplement pas renouvelé. L'expérience a assez duré et le statut du personnel auxiliaire doit être renégocié en vue de son amélioration et d'en fixer la quote-part.

Santé et sécurité au travail

Un autre aspect de la précarité est relatif à la sécurité des employé-e-s. Les situations de travail dangereuses, téméraires ou les dépassements d'horaires légaux transgressant des obligations légales, peuvent entraîner un danger pour le personnel. En contournant les compensations en temps pour des services de longue durée, ce danger est accru pour le personnel auxiliaire. Certaines situations de travail peuvent parfois inciter à prendre des risques en utilisant du matériel inapproprié ou défectueux, en négligeant les sécurités existantes ou pas. Il convient de trouver des solutions urgentes sur les cadres horaires et les compensations quelle soit le statut du personnel.

Banalisation du mobbing et licenciements contestés

Des conflits à répétition ont eu lieu ces derniers mois. Interpellée, la direction n'a pas réellement entendu les plaintes de membres du personnel, en banalisant des actes d'atteintes à la personnalité et des comportements sexistes. Le Dépar-

tement des affaires culturelles, ayant été sollicité pour trouver une solution à ces problèmes, a opté pour l'ouverture d'enquêtes administratives, qui ont débouché sur des conclusions tendancieuses. Rappelons qu'une enquête administrative considère les plaignant-e-s comme de simples témoins, qui ne sont donc pas consultés dans le choix des autres témoins, n'ont pas accès au dossier, ne peuvent se faire accompagner et n'ont que peu d'espoir d'être reconnus comme victime. Cette procédure peu adéquate fait prendre le risque à la victime de perdre sa place de travail.

Le personnel craint que ces affaires découragent quiconque de se plaindre, tolérant les abus de toute sorte, et en particulier la grande difficulté d'intégration des femmes dans les services techniques du Grand Théâtre. De nombreux autres cas sont dénoncés à la commission du personnel et aux syndicats, sans passer par la voie hiérarchique du Grand Théâtre, démontrant ainsi le manque de confiance et la crainte des employé-e-s envers leurs supérieurs directs. Le Département des affaires culturelles a souhaité l'étude d'une nouvelle procédure pour le harcèlement sexuel et le mobbing et prévoit une information au personnel sur ces questions. En attendant, des licenciements ont été prononcés et quatre plaignant-e-s attendent depuis des mois d'être réintégrés à leur poste de travail, ce que l'assemblée générale a dénoncé.

Respect des droits syndicaux et négociation

L'assemblée générale a mandaté les syndicats et la commission du personnel afin d'entamer des négociations avec la Fondation et le Département des affaires culturelles dans le but de trouver une solution satisfaisante à ces différents problèmes.

De plus, et pour garantir un cadre serein au processus de négociation attendu, le personnel a rappelé que les statuts de la Ville de Genève garantissent le respect des droits syndicaux. Ainsi, toutes les mesures d'intimidation, en particulier des représentant-e-s du personnel au sein des commissions, devront être bannies.

Une nouvelle assemblée générale du personnel est prévue le 20 mars 2006, pour faire le point sur l'avancée des travaux et décider des suites à donner à cette action.

Valérie Buchs

La Ville de Genève doit appliquer la CCT

En décembre 2005, le personnel de la petite enfance apprenait la décision de la Ville de Genève de revoir le montant de la participation de l'employeur aux primes d'assurance maladie. Cela consistait à supprimer la participation de 100 frs au-delà d'un salaire annuel de 78'874 frs (équivalent plein temps) et de ne verser que 50.- à celles et ceux qui disposent d'un revenu inférieur, pour autant que l'engagement soit fixe et supérieur à un 50%. Cette mesure, prise unilatéralement et sans accord des parties à la convention collective de travail et appliquée dès janvier 2006, revenait à bafouer la CCT signée il y a quelques mois seulement.

Versement rétroactif

Suite à une assemblée générale du personnel, les syndicats ont fait connaître leur désaccord au magistrat Manuel Tornare ainsi qu'à la Fédération genevoise des institutions de la petite enfance (FGIPE). Ils ont demandé le respect de la CCT et le versement rétroactif au 1er janvier 2006 de la somme manquante. En signant la CCT, la Ville de Genève s'est engagée à garantir la subvention permettant d'appliquer la CCT au personnel des institutions de la petite enfance. Lors de la séance du 3 février, qui réunissait les parties à la CCT, nous devions aborder d'autres questions qui ne sont toujours pas réglées : la politique du secteur concernant le nouveau CFC ASE et des grilles salariales pour les responsables de site et de secteur, notamment. Concernant ces derniers, les grilles salariales n'ont pas encore fait l'objet d'une négociation des parties à la CCT bien que ces fonctions existent déjà.

Face à notre refus de modifier la CCT sur les primes de l'assurance maladie, le magistrat ainsi que la FGIPE ont dû

renoncer à cette décision illégale et annoncer le versement rétroactif au 1er janvier 2006.

Menaces indignes

Faisant preuve de mauvais esprit, le magistrat et la FGIPE ont refusé d'entrer en discussion sur les autres objets à l'ordre du jour. Ils ont menacé les syndicats de dénoncer la CCT et de ne pas garantir l'application des conditions salariales pour le budget 2007. Une attitude qui n'est pas digne de relations conventionnelles, car chaque partie s'est engagée à veiller à l'observation de la convention. Pour rappel, cette dernière a été signée pour une durée de trois ans et reste valable jusqu'à la fin 2007. D'ici là, elle ne peut être modifiée qu'avec l'accord des parties. Dans cet esprit, nous demanderons la poursuite des discussions sur les objets encore en suspens.

Manuel Tornare a l'habitude de rappeler que le personnel de la petite enfance a vu ses conditions de travail améliorées ces dernières années et qu'elles se sont rapprochées du statut du personnel municipal. Donc, il justifie des mesures de restrictions budgétaires identiques à celles du personnel municipal. A nous de rappeler que le personnel de la petite enfance ne bénéficie pas encore des avantages prévus par le statut du personnel de la Ville. C'est d'ailleurs ce qui fait aujourd'hui obstacle à la municipalisation des institutions. En outre, la priorité à la création de nouvelles places nécessite un effort financier important. Le personnel partage cet objectif, pour répondre aux besoins des parents qui travaillent. Mais il considère que de nouvelles ressources doivent être dégagées pour permettre à la Ville d'assumer cette priorité et n'acceptera pas qu'elles soient trouvées en bafouant la CCT.

Valérie Buchs

La FEGEMS répond ... à côté de la plaque

Le 12 janvier dernier, une forte délégation inter-syndicale remettait à la FEGEMS une pétition munie de 1100 signatures. Celle-là demandait notamment la rétrocession du 2 janvier - jour de congé qui avait été supprimé - et l'alignement des conditions salariales dans les EMS sur celles en vigueur dans les HUG. Via un communiqué daté du 26 janvier, la FEGEMS donnait son point de vue sur la pétition. A cette position inacceptable répondront de nouvelles actions.

Aux revendications des salarié-e-s des EMS de voir le pont de fin d'année continuer d'être calqué sur celui de la fonction publique et le reste de leurs conditions amené au niveau de leurs collègues des hôpitaux, la FEGEMS répond en deux temps. Dans un premier, elle prétend qu'aux désavantages subis par les employé-e-s des EMS correspondent des contreparties. Dans un second, elle revendique l'autonomie du secteur et donc la possibilité d'appliquer d'autres règles, ce qui devrait créer, selon ses propres termes, "des opportunités d'évolution et de dynamisation du réseau".

Ces contreparties sont principalement : 1) le maintien des 30 francs de participation à l'assurance maladie; 2) l'octroi de la prime horaire pour travail du week-end et jour férié à tous les jours du pont de fin d'année. Cette dernière mesure, qui signifie concrètement que les personnes qui ont travaillé les 28 et 29 décembre 2005 ont reçu 7,15 francs de plus de l'heure, ne représente en fait qu'une atténuation, pour celles et ceux seulement qui ont travaillé ces jours-là, du dommage que constitue la perte du 2 janvier.

Ainsi, pour une aide-soignante non qualifiée, nouvellement engagée et qui aurait travaillé les 28 et 29 décembre, la perte du 2 janvier ne représenterait plus que 100 francs au lieu de 215. Le même calcul

pour une infirmière en service depuis de nombreuses années donne une perte de ... 345 francs.

De la fausse générosité à la vraie arnaque

Mais c'est surtout dans le maintien de la participation à l'assurance maladie que se découvre la logique de la FEGEMS. En effet, en présentant cette mesure comme contrepartie à la perte du 2 janvier, la FEGEMS tente de faire croire qu'elle fait là un cadeau aux employé-e-s, qui marquerait de surcroît qu'elle conçoit différemment de l'Etat ses priorités salariales.

De la sorte, elle accréditerait sa version selon laquelle les EMS relèvent du secteur privé et que tout le monde aurait à gagner à un approfondissement de cette spécificité. Et l'on retombe sur l'autonomie du secteur et la "dynamisation du réseau", la boucle est ainsi bouclée. Mais ce que la FEGEMS se garde bien de signaler, c'est que ce fameux "cadeau des 30 francs", elle n'avait pas d'autre choix que de le faire, au vu de son inscription dans la CCT - le consentement des syndicats étant nécessaire à sa modifica-

tion.

Et ce que la FEGEMS feint surtout d'ignorer c'est que la demande des salarié-e-s des EMS d'alignement de leurs conditions sur celles de la fonction publique est indissociable de la demande du secteur public au Conseil d'Etat de maintenir la participation à l'assurance maladie.

La logique du public

A cette volonté de la FEGEMS de n'avoir à se soumettre en rien aux exigences de la fonction publique, les salarié-e-s opposent précisément le caractère éminent public des prestations fournies dans le cadre des EMS.

Pour ne prendre que l'exemple du financement, les EMS sont financés quasi exclusivement par des fonds publics (subvention cantonale, prestations de l'OCIPA) ou para-publics (forfaits L'Amal), les seules recettes privées provenant des frais de pensions acquittés directement par les pensionnaires, les quelques rares qui en ont les moyens. Aux vagues promesses de la FEGEMS d'améliorer les conditions de travail, qui au moment de leur concrétisation ont toujours été refusées, les salarié-e-s opposent la transparence et l'égalité de traitement des conditions salariales du public.

C'est dans ce contexte que se réunira un nouveau comité intersyndical des EMS le 15 mars prochain (dans les locaux de Syna à 20h00) et qu'aura lieu une nouvelle assemblée générale des EMS, le jeudi 6 avril à 20h00 à l'UOG.

Julien Dubouchet

Ras le bol du personnel soignant

Les HUG sont les champions des économies sur le dos du personnel. Aucun autre service de l'Etat n'en fait autant ! La suppression de 34,9 postes en 2006, choquante au vu des besoins dans les divers services et unités, est inacceptable.

La situation en médecine interne illustre bien les tensions actuelles. Depuis quelques années, vu l'afflux important de patient-e-s, un 8e lit a été rajouté dans les chambres à 7 lits. L'effectif du personnel, en revanche, n'a pas été augmenté. Le nombre de soignants-es est calculé au plus juste, soit pour 16 patient-e-s par unité, alors qu'en réalité il y

en a le plus souvent 18 ou 20. La décision d'enlever le peu d'aide que recevait le personnel infirmier pour les prises de sang du matin a mis le feu au poudres.

Excédé par un contexte de pénurie permanente d'effectif, le personnel a élaboré son cahier de doléances : sentiment de parer au plus pressé et de ne plus soigner correctement selon l'éthique professionnelle, crainte de commettre des erreurs à cause du stress permanent, crainte quant à la sécurité des patients, dégradation de l'état de santé du personnel et taux d'absence par moment élevé, pause pour le repas de midi

réduite souvent à dix minutes pour cause de surcharge de travail... Et également son cahier de revendications : maintien de l'aide apportée par les infirmières de la salle de traitement pour les prises de sang du matin, augmentation de l'effectif de la médecine interne pour tenir compte du nombre réel de patients, soit 12 postes supplémentaires.

Les discussions sont en cours entre la direction des soins infirmiers et les syndicats, renforcés par une délégation du personnel concerné. Une assemblée du personnel soignant de médecine interne est fixée le 28 mars pour analy-

ser les résultats obtenus et cas échéant décider de nouveaux moyens de lutte.

D'autres services des HUG connaissent les mêmes difficultés. Seules la mobilisation du personnel et la dénonciation publique de ce qu'endurent le personnel et les patients à cause du manque d'effectif peut donner des perspectives.

Il s'agit de lutter contre la médecine à deux vitesses et les tentatives de privatisations et de défendre des prestations de qualité et des conditions de travail décentes.

Manuela Cattani

Vers de réelles négociations ?

Les discussions entre le Cartel intersyndical du personnel de l'Etat et du secteur subventionné ont repris le 14 février. Lors de cette première séance, le Conseil d'Etat a avancé un certain nombre de pistes en matière de reprise partielle des divers mécanismes salariaux, de réévaluation des fonctions, de modification du statut, etc.

Grandes absentes de ces pistes : la question des effectifs et des postes et celle des réorganisations en lien avec le concept

d'"efficacité". Grande inconnue également, les rentrées fiscales.

Deux séances de négociations ont été agendées le 2 et le 10 mars. Pour le SIT, il faut saisir cette opportunité et examiner les avantages et inconvénients de chaque piste évoquée, en incluant les postes, le statut, les prestations et les réorganisations, pour vérifier la faisabilité d'un éventuel accord. Sans trop d'illusions : la marge est étroite, la droite

majoritaire au Grand Conseil.

Seule une mobilisation d'envergure du personnel pour défendre le statut, les postes, les salaires et les conditions de travail peut améliorer le rapport de force.

Soyez attentifs aux rendez-vous sectoriels mis en place ces prochains temps pour faire le point sur les négociations et décider des moyens de lutte à mettre en œuvre.

MC

Des innovations intéressantes

La Convention collective de travail de l'Université Ouvrière de Genève (UOG), signée une première fois en octobre 2002, a été toilettée avec effet au 1er janvier dernier.

Salaires et heures d'enseignement

Il s'agissait d'une part d'introduire dans le texte deux dispositions négociées en 2004, à savoir une clarification de la définition du salaire à l'engagement et du rapport entre heures enseignées et heures de travail.

Le salaire à l'engagement du personnel administratif est défini par la fonction (attribution à une classe de salaire) et l'expérience utile à l'exercice de la fonction.

Dorénavant, le personnel pourra obtenir, à l'engagement ou en cas de changement de fonction, de 1 à 5 annuités, à l'appréciation de la direction sur la base du curriculum vitae et de l'entretien (décision susceptible de recours à la commission paritaire).

Le rapport entre heures enseignées et heures de travail total (y compris préparation, corrections etc.) est fixé à 1,65 (et non plus 1,6). Le plein temps, équivalent à 40 heures hebdomadaires, est donc de 24,24 heures hebdomadaires, ou 1260,60 heures annuelles.

Le salaire des enseignant-e-s est payé sur la base d'une mensualisation fixe y compris pendant l'été (85% du salaire mensuel moyen de l'année précédant le passage en CDI). Un

suivi mensuel permet de payer l'adaptation par rapport aux heures réellement enseignées, mais en tenant compte de la période d'été pendant laquelle la plupart des cours sont suspendus.

Ce modèle fait suite à divers tâtonnements et ratés lors des trois premières années de fonctionnement de la convention.

Stagiaires et fériés

Parmi les innovations, il faut encore noter que la CCT couvre dorénavant les stagiaires payé-e-s. L'UOG s'engage à suivre les recommandations des écoles formatrices en matière de rémunération.

Les jours fériés tombant sur un samedi seront compensés, comme ceux tombant un dimanche. Enfin, pour le personnel à l'heure (enseignants en contrat à durée déterminée), les fériés seront payés d'un pourcentage de 3,83 %, selon le même principe que celui qui est pratiqué pour les vacances (8,33 pour 4 semaines, 10,63 pour 5 semaines).

2006 sera l'année de la renégociation de la CCT. Un cahier de revendication sera élaboré par le personnel et les syndicats lors de prochaines réunions et assemblée générale.

Jean-Luc Ferrière



**Les formations
de l'université ouvrière
de Genève**

Le droit du travail

Présentation générale de la législation du travail:

Code des obligations, conventions collectives de travail, contrats individuels, droits et devoirs des employés et des employeurs, salaires, vacances, heures supplémentaires, licenciements, conflits et arbitrage de conflits, tribunaux de prud'hommes.

Ce cours s'adresse à toute personne intéressée; aucune connaissance préalable n'est nécessaire.

Il r'aborde pas le droit du travail dans la fonction publique.

Dates : Les mardis 14, 21, 28 mars, 4, 11 et 25 avril 2006, de 18h15 à 20h15.
Durée : 12 heures.
Inscription : Jusqu'au lundi 6 mars 2006.
Intervenantes : Maîtres F. PAYOT ZEN-RUFFINEN et C. BRUCHEZ, avocats.
Prix : Fr. 120.- / Membre UOG: Fr. 100.-

Cours de rédaction d'écrits professionnels

Ce programme personnalisé s'adresse aux permanent-e-s de structures associatives ou syndicales et aux employé-e-s administratifs-ives qui n'ont pas bénéficié de formation dans ce domaine

Objectifs : Améliorer sa pratique de rédaction d'écrits professionnels, renforcer l'exactitude et la pertinence de ses écrits. Organiser ses idées, structurer ses textes en fonction de leur but. Aller à l'essentiel, synthétiser. Argumenter une position. Rédiger avec clarté et concision.

Programme : Les différents écrits dans le contexte professionnel: procès-verbal de réunion, compte-rendu, courrier professionnel, rapport, communiqué de presse, synthèse de documents, article de presse, bulletin. Techniques de prises de notes.

Le programme sera élaboré précisément en fonction des besoins des participant-e-s.

Pré-requis : une bonne maîtrise de la langue française est indispensable.
Dates et horaire : Les mercredis matins de 08h00 à 12h00, du 5 avril au 14 juin 2006.
Durée du cours: 40 heures (10 x 4 heures).
Prix : Fr. 864.- (Fr. 750.- peuvent être payés avec un chèque annuel de formation).
La taxe de cours devra être acquittée avant le début du cours.

Talon à retourner à : UOG - Place des Grottes 3 - 1201 Genève

Je m'inscris au cours: **Rédaction d'écrits prof.** Code cours: 5PR03FRECR

Nom: Prénom:
Adresse: NP/Localité:
Tél.: E-mail:
Emploi actuel:

Signature:

Visitez nous à :
www.sit-syndicat.ch



Impressum

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

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

Impression : CIE
Tirage : 12'500 exemplaires
Paraît 9 fois par an.

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

Le journal du syndicat n'est pas l'affaire des seul-e-s secrétaires syndicaux-ales. Aussi accepte-t-il volontiers les contributions des membres, pour autant qu'elles portent sur l'activité syndicale au sens large, soient conformes aux principes généraux du SIT, ne dépassent pas 3000 signes et ne soient pas anonymes (même si l'auteur-e peut demander que son nom ne soit pas divulgué).

En cas de difficulté (article trop long ou hors sujet par exemple), le secrétariat prendra contact avec l'auteur-e

Le délai de réception des articles doit impérativement être respecté (se renseigner auprès du secrétariat).

Les prochaines formations au SIT

Formations interprofessionnelles (ouvertes à chaque militant-e)

mardi 4 avril - 20.00 : Introduction au droit du travail

Quels sont les éléments importants d'un contrat de travail ? Quelles sont les bases du droit du travail ?

Cette formation est une introduction aux différentes dispositions légales qui régissent le droit du travail (code des obligations, loi sur le travail, conventions collectives).

Intervenant : Julien Dubouchet, secrétaire syndical

Formations sectorielles

Les secteurs du SIT organisent des formations spécifiques sur les conditions de travail, les revendications et les moyens d'action des travailleuses et travailleurs des différents secteurs professionnels.

Sur demande, ces formations peuvent être ouvertes à des syndiqué-e-s d'autres secteurs. Notamment, les juges prud'hommes sont invité-e-s à suivre les formations sur les CCT sur lesquelles ils/elles sont amené-e-s à juger.

Formations pour les syndiqué-e-s des secteurs ...

... construction et nettoyage

vendredi 17 mars - 18.30 : nouvelle CCT du gros oeuvre 2006

... terre, industrie et services

jeudi 30 mars : comment militer sur son lieu de travail
jeudi 27 avril : CCT des transitaires
jeudi 27 avril : CCT de la sécurité

... commerce, alimentation, médias et organisations internationales

mardi 28 mars : B A ba du droit du travail
- introduction aux grandes bases du droit du travail

... services publics et parapublic, santé

vendredi 19 mars - après-midi : être délégué-e - droits syndicaux

Connaissance des conventions collectives et statuts :

mardi 14 mars - après-midi : CCT SGIPA
vendredi 17 mars - après-midi : CCT AGOER
mardi 28 mars - 18.00 à 20.00 : CCT Croix-rouge genevoise
mardi 4 avril - toute la journée : CCT pour le personnel de la petite enfance
mardi 4 avril - soir : CCT des cliniques
mardi 11 avril - 18.00 à 20.00 : CCT Croix rouge genevoise
mardi 25 avril - après-midi : CCT de l'aide à domicile

Service des impôts

Le SIT aide les membres qui en ont besoin à remplir leur déclaration d'impôts ou à contrôler les impôts retenus à la source par l'employeur. Depuis le 1er janvier, un nouveau système est mis sur pied.

Pour les déclarations (Suisse et permis C) :

L'accueil se fait sur rendez-vous. Cependant, une permanence a lieu le samedi matin à partir du 4 février. Celle-ci s'adresse prioritairement aux personnes qui pour des raisons professionnelles ne peuvent pas venir en semaine.

Pour les impôts à la source (permis B, F, L,...)

Permanence le lundi, mercredi, vendredi de 14.00 à 18.00 au 3e étage.

Permanence également le samedi matin au 2^{ème} étage.

Le SIT cherche à engager

un-e secrétaire administratif-ve

à 100% pour sa caisse de chômage.

Ce poste requiert :

- un CFC d'employé-e de commerce ou équivalent;
- expérience professionnelle souhaitée;
- maîtrise des outils bureautiques usuels, informatique de réseau;
- aisance avec les chiffres et bonne notions comptables;
- un esprit méthodique, de la précision, de l'autonomie et une aptitude à collaborer;
- de l'intérêt pour l'activité d'un syndicat.

Les personnes intéressées par ce poste peuvent faire leur offre d'ici au 17 mars 2006 à :
SIT - case postale 3287 - 1211 Genève 3
(avec la mention "engagement chômage")
(L'échelle salariale du SIT figure sur son site internet.)



16 rue des Chaudronniers
case 3287 - 1211 Genève 3
tél. 022 818 03 00

internet : www.sit-syndicat.ch

**Syndicat interprofessionnel
de travailleuses et travailleurs**

Heures d'ouverture du SIT

La réception-téléphone est ouverte chaque jour de 9.00 à 12.00 et de 14.00 à 18.00, sauf le vendredi (jusqu'à 17.00). Mais des renseignements sur les problèmes de travail ou de chômage ne sont pas donnés par téléphone. Il faut passer aux permanences, soit :

Bâtiment - nettoyage :

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

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

mardi de 14.00 à 18.30 et vendredi de 14.00 à 17.00

Commerce - alimentation - media :

lundi et jeudi de 14.00 à 17.00

Hôtellerie - restauration - économie domestique :

du lundi au vendredi de 14.00 à 17.00

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

Communauté genevoise d'action syndicale



Organisation faîtière regroupant l'ensemble des syndicats de la République et canton de Genève.
Rue des Terreaux-du-Temple 6, 1201 Genève // info@cgas.ch
Tél. 0044 22 731 84 30 fax 731 87 06 - ccp 85-412318-9

La Communauté genevoise d'action syndicale - qui réunit l'ensemble des syndicats genevois et promeut les intérêts économiques et sociaux de leurs 45'000 membres - a le plaisir de faire connaître un accord de collaboration avec

le Théâtre de Carouge

qui a la particularité de créer dans ses murs la grande majorité des spectacles présentés. Cela génère de l'emploi en Suisse romande pour les professions, entre autres, de metteur en scène, scénographe, costumier, décorateur sonore, éclairagiste, maquilleur, comédien, technicien.

A l'occasion du prochain spectacle,

Les Travaux et les Jours

de Michel Vinaver

mettant en scène la vie et les difficultés du service après-vente de la société Cosson, le Théâtre de Carouge souhaite en faciliter l'accès à la population « laborieuse » par des conditions particulièrement avantageuses.

Partant du constat qu'il faut à un couple avec enfants, dans notre région, au moins 7500 francs de revenus pour vivre décemment; que la plupart des actifs ne perçoivent que trop souvent un montant inférieur, le prix d'entrée de base de 35 francs sera réduit les **mercredis 1er, 8, 15 et 22 mars à 20h00** ainsi que les **samedis 4, 11, 18 et 25 mars à 19h00**.

Ainsi les personnes qui présenteront leur carte syndicale se verront offrir un billet à **25 francs**; ou **12 francs** pour celles qui, sur présentation d'une feuille de salaire, annonceront un revenu mensuel disponible inférieur à 2500 francs. Des tarifs familiaux sont convenus au moment de la réservation.

Réservez vos billets au 022 343 43 43

ou par Internet www.theatredecarouge-geneve.ch

Déjà la dernière ligne droite !

La campagne de collecte de signatures référendaires contre les lois sur l'asile (LAsi) et les étrangers (LEtr) bat son plein. Ultime délai pour rendre les feuilles au secrétariat du SIT, le 25 mars.

Nous insistons donc pour que vous nous retourniez sans délai les feuilles de signatures qui entraîneraient encore chez vous. Et nous avons encore besoin de vous pour aider à tenir des stands de collectes de signatures, notamment dans le cadre d'importants événements comme celui du "Festival international du film sur les droits Humains". A ce stade de la campagne, ce serait faire injure que de présenter pour la XIème fois toutes nos raisons de combattre ces deux lois iniques que sont la LEtr et la LAsi, aussi présentons-nous ci-après quelques réflexions sur les deux lois référendaires proprement dites.

Paradoxes de la campagne référendaire

Il faut remonter loin pour se rappeler d'un mouvement social unitaire aussi important que celui né autour des référendums contre la LEtr et la LAsi. A Genève, c'est une coalition de près de 50 organisations sociales, humanitaires, religieuses (toutes les Eglises officielles du canton), artistiques, syndicales (le SIT comme moteur) et politiques (de l'extrême gauche jusqu'au Parti démocrate-chrétien) qui s'est constituée pour faire barrage aux deux "Lex Blocher". Sans oublier les nombreuses personnalités membres des partis bourgeois signant sans l'ombre d'une hésitation les deux référendums. Remarquable !

Et, pourtant, à mi-février, nous avions commencé à avoir peur... face au rythme relativement lent qu'avait pris, en ses débuts, la collecte de signatures. Le samedi, dans la rue, on retrouvait toujours la même poignée de militants. Certes, le froid a joué un rôle dissuasif, certes, le nombre de militants-rôdés, à même d'interpeller sans crainte dans la rue les citoyens-nes lambdas n'est pas très élevé, mais tout de même ! A cette date (soit à mi-parcours du délai référendaire) nous avions à peine atteint les 6000 paraphes. Chiffre appréciable, mais Genève peut faire beaucoup mieux ! Heureusement, après avoir battu le rappel, nos actions ont de nouveau tiré vers le haut. Les chiffres augmentent depuis lors sans discontinuer pour passer déjà à 8000 à fin février. Dans les autres cantons romands, la cam-

pagne a démarré tardivement mais il ne fait plus de doute que les deux référendums vont aboutir et le que peuple suisse se prononcera sur les deux lois, certainement le 24 septembre.

Des signaux encourageants...

En cette période référendaire, la rue est riche d'enseignements. Heureuse surprise, les passants sont beaucoup moins agressifs que l'on aurait pu le craindre : peu d'invectives, peu de remarques xénophobes. Par contre beaucoup d'encouragements et de témoignages d'adhésion à la cause, tant de la part des Suisses (qui signent volontiers "des deux mains") que des étrangers ou des touristes. Nombreuses sont également les personnes qui expriment leur ras-le-bol à l'égard de Blocher et de ses sbires xénophobes ! Bref : pour peu que l'on aille à leur rencontre, les citoyens-nes, une fois informés, posent sans hésitation leur griffe. Au Molard, le samedi matin, il n'est pas rare d'observer une scène incroyable : des personnes attendant de signer et faisant la queue devant le stand du SIT ! Cette ouverture encourageante ainsi que la large coalition sont des acquis considérables dans la perspective des prochaines votations.

... des divisions incompréhensibles

Dès sa constitution, la coordination genevoise s'est jetée dans la bataille pour combattre avec une égale détermination les deux lois, qui émanent de la même idéologie xénophobe et discriminatoire. Cette unité d'action se retrouve dans tous les cantons romands et, au niveau national, par la constitution du comité pour le "2X NON". Las ! Certaines organisations faitières nationales s'entêtent à ne pas vouloir comprendre l'importance fondamentale de cette unité : elles font bande à part et n'appellent à signer que le référendum contre la LAsi, mettant ainsi en danger celui contre la LEtr. Elles envisagent même de déposer, à deux dates distinctes et de façon séparée, les référendums. Ces organisations se retrouvent au sein de la "coalition pour une Suisse humanitaire" qui comprend essentiellement l'OSAR, Amnesty

International/Suisse... et le Parti Socialiste (!). Elles invoquent des arguments d'ordre tactique, voire bureaucratique, pour justifier une telle attitude, du type : le double NON concerne la gauche alors que le fait de se focaliser seulement sur la LAsi permet d'atteindre les milieux plus à droite, sensibles aux seuls aspects humanitaires de la question. Différemment dit, le thème de l'asile et du réfugié émouerait plus facilement le bon peuple que celui de l'étranger ! Elles s'appuient également sur des analyses surprenantes qui prèdiraient un possible rejet de la LAsi en votation, contrairement à la LEtr.

Ainsi, alors même que notre action unitaire, à Genève, se fonde sur le postulat non négociable de l'unité et de la solidarité entre Suisses, Immigrés, Réfugiés et Sans-papiers... il se trouve donc des personnes responsables d'organismes humanitaires et d'un parti (!) qui considèrent qu'il ne faut pas mélanger le réfugié avec l'étranger. Comme si le réfugié n'était pas également un étranger... On en vient ainsi à mettre en concurrence deux catégories d'immigrés ! Une division qui en rappelle d'autres... C'est grave. Un certain Christophe B. qui doit se frotter les mains de satisfaction ! L'adage "diviser pour régner" a encore de beaux jours devant lui !

Unité contre les "lex Blocher"

La coordination genevoise a pris l'initiative de convoquer l'ensemble des comités référendaires des cantons romands, qui se sont constitués en "Coordination référendaire romande". Celle-ci demande solennellement aux organisations faitières ci-dessus de revoir leur position. Affaire à suivre... Cet épisode revêt cependant des aspects positifs : notre unité et notre poids en sortent encore renforcés et la coordination romande joue depuis lors un rôle actif et unificateur. Acquis non négligeable face aux échéances qui nous attendent car, à peine les signatures déposées à Berne, il faudra d'embellie enchaîner avec la campagne pour la votation du 24 septembre. En fait, cet enchaînement est une bonne chose ! Il permet de préserver la dynamique offensive et unitaire qui caractérise notre mouvement, exemplaire dans son amplitude et sa diversité. En avant toutes pour dire "2X NON aux lex Blocher" !

Ismail Turker et Daniel Dind

Premier bilan de la libre circulation des travailleurs

La Commission des communautés européennes vient de rendre un rapport sur le fonctionnement des dispositions transitoires suite au traité d'adhésion de dix nouveaux pays en 2003.

On sait que la libre circulation est entrée petit à petit en vigueur entre les dix nouveaux membres et les "anciens" pays de l'Union européenne. Certains pays ont gardé des dispositifs de contingentement ou d'autorisations, qui devront tous tomber en 2011. D'autres les ont purement et simplement déjà abandonnés, comme la Grande-Bretagne. Il faut relever que certaines discriminations peuvent donc encore avoir lieu à l'entrée sur le marché du travail d'un pays, mais

(santé, par exemple) qui connaissent le plus d'arrivées, et non ceux de l'industrie et du bâtiment.

Constatation est faite que l'immense majorité des permis délivrés (France : 74%, Allemagne : 95%...) sont avec une durée réduite, qui dépend des législations nationales (permis de courte durée de moins de 6 mois, saisonniers, temporaires...). Il ne donc pas d'un mouvement migratoire comme on l'a connu dans les années 60 et 70 entre pays de l'Europe ac-



qu'une fois qu'une personne travaille dans un pays, elle ne peut plus être traitée d'une façon différente des travailleurs-ses "indigènes".

Que tirer de ce rapport, qui porte sur relativement peu de temps (du 1er mai 2004 à fin 2005), et qui a été élaboré après consultation des gouvernements des différents pays, mais également des partenaires sociaux (patrons et syndicats) de chacun de ces pays ?

Pas de bouleversement

Et bien d'abord, que la possibilité de circuler librement n'a pas provoqué de bouleversement des flux migratoires. Il semble même que les écarts d'abord observés proviennent de l'entrée en vigueur des dispositions et de la mise en ordre d'un grand nombre de situations jusqu'alors illégales, mais que la tendance est plutôt à un tassement. La venue de travailleurs des nouveaux pays représente des taux de 0,1% de la population active en France à 2% au maximum en Irlande. Et les pays qui n'ont pas mis de limitations (Royaume-Uni, Suède) ne connaissent pas des taux plus forts que les autres pays. De plus, cette "migration" est infiniment moins importante pour la plupart des pays que la migration venant de pays extra-communautaires (Europe hors Union européenne, reste du monde).

Quel genre de travail ?

Le rapport précise également que ces nouveaux arrivants n'ont pas pris la place des travailleurs déjà en place, mais ont pris des postes complémentaires, beaucoup dans les travaux les moins qualifiés. Sans surprise, ce sont les secteurs du commerce de détail, de l'hôtellerie et du parapublic

tuelle (notamment des pays latins). Mais il est vrai qu'à part quelques exceptions, la situation géographique des nouveaux pays les rend relativement éloignés de beaucoup de pays de l'Union européenne, et qu'il n'y a souvent guère de tradition de migration entre ces pays.

Les restrictions dangereuses

L'ensemble des pays et des partenaires sociaux insistent avec vigueur sur le fait que "les restrictions au travail légal conduisent effectivement à une prolifération du travail non déclaré, du pseudo travail indépendant, de prestations fictives de services et de travaux déguisés en sous-traitance". Plus loin, on lit : "Les restrictions à l'accès au marché du travail risquent d'augmenter le travail non déclaré." Ce qui veut dire en clair que plus l'on met de règles, plus on va vouloir les contourner. Voilà qui devrait faire réfléchir les adeptes de l'isolement de la Suisse et les promoteurs des Lois suisses sur les étrangers et sur l'asile. Cela ne fait d'ailleurs que correspondre à notre expérience syndicale, qui montre que l'ouverture permet de régulariser nombre de situations déjà pré-existantes.

Et la Suisse, et les frontaliers ?

Et bien, ce rapport ne traite évidemment pas de la Suisse, qui n'est pas membre de l'Union européenne. Il ne dit donc non plus de la question des frontaliers, qui semble bien marginale pour les pays en cause au niveau européen... ce qui est bien sûr une différence flagrante avec la Suisse !

Georges Tissot

Mesures d'accompagnement à la libre circulation (1bis)

Un contrat de travail écrit

Nous avons présenté en novembre une mesure d'accompagnement à la libre circulation des personnes qui devait entrer en vigueur le 1er janvier. Las ! Ce ne sera très certainement le cas qu'au début avril. C'est pourquoi nous présentons à nouveau ce changement important du droit du travail.

La mesure la plus importante est une modification de l'article 330 b du Code des obligations (CO), qui est la loi régissant tout accord entre parties, et notamment pour les rapports de travail. Il vaut la peine de citer ce nouvel article.

330b (Obligation d'informer)
1. Lorsque le rapport de travail a été convenu pour une durée indéterminée ou pour plus d'un mois, l'employeur doit informer le travailleur par écrit, au plus tard un mois après le

début du rapport de travail, sur les points suivants :
a. le nom des parties;
b. la date du début du rapport de travail;

c. la fonction du travailleur;
d. le salaire et les éventuels suppléments salariaux;
e. la durée h hebdomadaire du travail.

2. Lorsque des éléments faisant l'objet de l'information écrite obligatoire au sens de l'alinéa 1 sont modifiés durant le rapport de travail, les modifications doivent être communi-

quées par écrit au travailleur, au plus tard un mois après qu'elles ont pris effet.

Sous des dehors anodins, il s'agit de fait d'une véritable révolution dans le droit suisse du travail. Et nous avons enfin, après des décennies l'aboutissement d'une antique revendication. En effet, jusqu'à aujourd'hui, un contrat passé sous la forme écrite n'était nullement une obligation.

Un contrat oral a une valeur juridique suffisante en elle-même. Le seul problème c'est qu'il est ensuite bien difficile de prouver ce qui a été convenu, et le faire valoir en cas de conflit ou de divergence d'interprétation.

Le contrat oral peut paraître exotique. Mais même si en général on est en possession d'u-

ne lettre d'engagement, il est encore trop fréquent que l'ensemble des points n'y soient pas mentionnés. Dans certains secteurs, c'est presque même la (déstabilisante) règle... En témoignent simplement par exemple la grosse difficulté de déterminer qui est le réel employeur lorsqu'il faut introduire une demande aux prud'hommes.

Il n'est pas sans signification non plus que tout changement doit être indiqué au salarié, car il s'agit d'une lacune malheureusement trop fréquente.

Notons que la définition de la fonction de/de la salarié-e sera une indication utile dans le cadre de la libre circulation des personnes lorsqu'il s'agira de déterminer si des abus de sous-enchère salariale se produisent.