

Des milliers de militant-e-s manifestent

Un 1er mai de lutte contre l'exclusion et la xénophobie

Les organisateurs du 1er mai à Genève avaient voulu placer le 1er mai sous le signe de la campagne pour les votations de septembre sur les lois xénophobes, et donc contre l'exclusion.

Coincidence : la traditionnelle manifestation commémorative du matin se déroulait comme une année sur deux devant le monument aux Brigadistes internationaux de la guerre d'Espagne, et cela constituait justement le 70e anniversaire de cet événement, qui vit de courageux-euses militant-e-s partir au péril de leur vie pour défendre la République espagnole contre le fascisme, en 1936. L'un des tout derniers brigadistes de Genève encore vivant était d'ailleurs présent et fut applaudi et remercié comme il se doit.

C'est devant ce monument des brigadistes qu'au nom de la CGAS a pris la parole Hervé Pichelin, co-secrétaire général du SIT, dont nous reproduisons ici le discours.

"Chers-ères camarades, chers-ères amies,

Cette journée internationale des travailleuses et travailleurs est placée sous le signe de la lutte contre la xénophobie et l'exclusion. Thèmes dictés par l'actualité puisque le peuple devra voter en septembre prochain sur deux textes qui représentent pour le mouvement syndical de véritables instruments d'exclusion et de xénophobie, à savoir la nouvelle loi sur les étrangers et la révision de la loi sur l'asile.

Année après année, mois après mois, l'ensemble des pays économiquement développés adopte des politiques restrictives et xénophobes en matière d'immigration et d'asile. Les débats en cours, aux

Etats-Unis et en France sur le durcissement des législations existantes en sont la preuve. Pourtant le capitalisme à l'échelle mondiale appauvrit des populations entières et oblige des femmes et des hommes à quitter leurs familles, leurs amis, leurs pays pour trouver dans nos contrées un revenu plus décent et des conditions de vie plus supportables. Pourtant l'existence de régimes politiques dictatoriaux, souvent parfaitement intégrés dans le système d'échanges néo-libéral, pousse aussi des femmes et des hommes à demander l'asile dans nos pays où les droits sociaux et politiques sont davantage garantis.

Ainsi la contradiction entre des politiques xénophobes qui visent à fermer les frontières et des politiques économiques qui au contraire prônent la suppression de tout obstacle à la circulation des capitaux et des marchandises est-elle chaque jour plus apparente. Si le capitalisme est prêt à tout pour favoriser la libre-circulation des flux financiers, il s'oppose également partout à une véritable libre-circulation des personnes.

La criminalisation de l'immigration et de l'asile politique au travers des deux lois soumises à référendum démontre que la Suisse n'est évidemment pas épargnée par cette tendance. Si le mouvement syndical a combattu toutes les initiatives xénophobes que l'extrême-droite a régulièrement lancé pour limiter, voire interdire de fait, l'immigration ou l'asile dans ce pays, il doit constater aujourd'hui que les projets xénophobes ne sont plus les enfants d'un



quelconque Schwarzenbach ou d'un groupuscule extrémiste. Ce sont bien le Conseil fédéral et la majorité politique aux chambres fédérales qui mettent en œuvre ces machines à exclusion, au mépris d'ailleurs des conventions internationales existantes et des droits humains fondamentaux.

Mais soyons lucides et faisons notre autocritique. Si les syndicats et les partis politiques de gauche sont aujourd'hui unanimes à condamner le caractère xénophobe de ces deux lois, l'histoire, même récente, nous démontre que notre attitude a été ambiguë sur les questions liées à l'immigration. Durant les années de prospérité qui ont suivi la deuxième guer-

re mondiale, nos organisations ont parfois joué avec le feu de la xénophobie et du racisme en brandissant le spectre de la surpopulation étrangère et du dumping salarial. Les salariés-es immigrés-es ont trop souvent été les instruments d'un marchandage avec le patronat, marchandage destiné à améliorer les conditions de travail de celles et ceux, suisses ou immigrés-es, déjà présents-es en Suisse. Nous en payons maintenant encore le prix quand des collègues sur les lieux de travail stigmatisent l'Autre, l'immigré-e, le-la frontalier-ère comme raison première de la dégradation des conditions de travail ou du chômage. Ou quand le-la requérant-e est as-

similé-e à un-e "faux-ssé réfugié-e" voire à un-e dealer-euse potentiel-le.

C'est pourquoi la campagne référendaire doit-elle être l'occasion de rappeler une vérité trop souvent écartée. La xénophobie et l'exclusion ne sont que les aspects les plus visibles et les plus repoussants d'un élément essentiel au fonctionnement du système capitaliste, à savoir la concurrence entre toutes et tous. Entre nationales et étrangères-ères, entre femmes et hommes, entre actifs-ves et chômeurs-ses.

Suite en page 4

Dans ce numéro :

73 ballons d'essai ?

Pas chiffrées, floues, les mesures d'économie du Conseil d'Etat. Mais on voit déjà que certains sont tout simplement inacceptables.

3

Du sang dans votre café

L'anti-syndicalisme de Nestlé aux Philippines dépasse tout ce qui est imaginable. Un syndicaliste est venu à Genève pour l'expliquer.

3

La coupe de l'America déborde

Le restaurant de la Nautique, détenteur de la célèbre coupe, nageait en pleine illégalité. Le SIT y a fait mettre de l'ordre.

4

Le jeu de l'avion

Grève à Jet Aviation, soutenue par le SIT et la SSP : le personnel se plaint des surcharges de travail et s'inquiète de la gestion de l'entreprise.

5

7 h. 30 : trop tôt et inutile

Dans l'aide à domicile, on veut à tout prix faire commencer tout le personnel à 7 h. 30 du matin, même quand cela ne répond pas à une demande.

Le personnel se mobilise contre cette dégradation de ses conditions de travail.

6

Tous en scène

La saga du Grand Théâtre continue. Mais le nouvel acte n'est guère plus ragoutant que les précédents.

6

Vers un salaire minimum légal ?

Faut-il un salaire minimum légal en Suisse, comme dans d'autres pays ? Le SIT s'est penché sur cette question. Voici quelques premières conclusions.

8

Guerre aux casseurs de chômeurs-euses

Les grandes manœuvres sur le terrain du chômage vont recommencer. On connaît le nerf de la guerre : l'obstination bornée et aveugle de la Confédération qui refuse de reconnaître les efforts que fait Genève pour contenir le chômage. Cette même Confédération et son secrétaire à l'économie (seco) feraient mieux de se rappeler leur rôle qui est d'encourager le déve-

loppement économique, et ce dans tous les cantons. On sait ce qu'il en est : le seul progrès économique notable est celui des salaires prodigieux des chefs d'entreprise, et la solidarité entre cantons se résume à être toujours solidaire en faveur des mêmes, puisque toutes les politiques publiques de la Confédération prêteront les cantons romands, et en particulier Genève.

La Confédération et le seco sont donc les principaux promoteurs du chômage en Suisse et à Genève. Et ce n'est pas ce pauvre Monsieur Deiss, avec le seul coup d'éclat de sa carrière à été de démissionner, qui en est le moins responsable.

Mais voilà, Genève a toujours refusé de baisser les bras devant le chômage, et particulièrement le chômage de longue durée. Pendant que la Confédération attaquant encore plus les droits des chômeuses et des chômeurs en faisant de la loi

sur le chômage une peau de chagrin (et on n'a encore rien vu : attendons la prochaine révision promise), Genève mettait sur pied un dispositif permettant aux chômeurs-euses en fin de droit de retrouver un travail, même s'il n'était que temporaire, et ce aux frais de l'Etat.

Les syndicats et les partis de gauche ont su défendre cette mesure intelligente contre vents et marées, et surtout contre les attaques des extrémistes anti-sociaux. Ceux-là qui se trouvent d'accord avec Berne pour estimer que le chômeur porte à lui seul la responsabilité de son chômage et qu'il ne tient qu'à lui de trouver un emploi. Comme s'il y avait 20'000 places vacantes à Genève... Cette attaque conjuguée va peut-être porter ses fruits, puisque la Confédération utilise le chantage le plus honteux envers un de ses cantons, l'obligeant à supprimer les emplois temporaires cantonaux.

Les syndicats ont toujours appuyé des révisions de lois quand elles sont dans les intérêts des salarié-es et des chômeurs-euses. Ils ont toujours été prêts à discuter pour revoir, améliorer, corriger des effets

pervers. Lors de la dernière révision de la loi cantonale sur le chômage, ce sont les jusqu'au-boutistes qui ont fait capoter des réformes intelligentes en chargeant le bateau et en rendant inacceptable la loi proposée, que les syndicats ont victorieusement combattue par référendum.

Nous voulons que la loi cantonale supplée aux carences de la loi fédérale, qu'elle permette aux demandeurs d'emploi de se réinsérer rapidement dans le monde du travail, de ne pas rester sans revenu, sans espoir professionnel, bref : de garder leur dignité. A cela, nous sommes prêts à contribuer, parce que c'est l'intérêt de ces milliers de salarié-es qui composent les syndicats. Et nous saurons gré à ceux qui défendent les intérêts des employeurs et des riches dans les instances politiques de se mêler enfin de ce qui les regarde : qu'ils créent des emplois plutôt que de s'en prendre aux chômeurs-euses. Tout le monde s'en porterait mieux. Et le climat de guerre pourrait s'apaiser.

Georges Tissot



Le début du refus de la précarité ?

Dans son billet du mois passé, Jean-Marc Denervaud démontait avec réalisme les rouages d'une stratégie patronale qui crée un phénomène généralisé de précarisation du monde du travail.

Cette stratégie a atteint des sommets, ces dernières semaines, en France voisine, avec la promulgation du CPE, le Contrat première embauche... En fait, l'officialisation du contrat "kleenex", qui crée une nouvelle race de travailleurs : les "jetables" ! Plus besoin d'employer un collaborateur au-delà de deux ans, avec un licenciement possible sans motifs et sans explications... Comme atteinte au droit du travail, on peut difficilement faire mieux !

Mais trop c'est trop, et la mobilisation massive des grandes centrales syndicales, des mouvements étudiants et des forces de gauche a eu raison de cette décision scélérate, votée à la hâte par une majorité politique inféodée au grand capital.

C'est une grande victoire et un grand encouragement pour toutes celles et tous ceux qui refusent le démantèlement des acquis sociaux des travailleurs. C'est une grande victoire pour celles et ceux qui ont encore une certaine idée de la démocratie, qui revendiquent le droit à l'expression et qui veulent être entendus.

Ce n'est hélas qu'un petit soulagement pour tous les jeunes qui s'apprentent à rejoindre

le monde du travail, car les places sont de plus en plus rares et nécessitent un bagage professionnel de plus en plus conséquent. Le soussigné se souvient avoir reçu sept ou huit propositions d'emploi au sortir de son apprentissage, alors que les jeunes d'aujourd'hui ne peuvent souvent pas rester chez le patron qui les a formés et restent de long mois sans premier emploi.

En s'inspirant de cette lame de fond qui a balayé les CPE et qui demain liquidera le CNE (contrat nouvelle embauche, sorte de CPE pour adultes), nous devrions oser poser sur la table les vrais enjeux de l'emploi : que devrait être l'emploi de demain ? Faut-il réformer la formation professionnelle des jeunes ? Comment favoriser la création de postes de travail ? Quels sens donner aux notions de "souplesse" et "flexibilité" que le patronat utilise pour caractériser le salarié du futur ? Quelles contre-propositions à cette vague de fond ?

Les militant-e-s que nous sommes n'avons pas de réponses toutes faites, mais il nous incombe de susciter le débat interne et la mobilisation, si nous ne voulons pas être demain aux barricades. En effet, à l'instar de leurs homologues français, nos politiciens locaux nous préparent des potions qui risquent d'être tout aussi amères...

Jean-Dominique Jacquemet

Comité SIT

Lors de sa séance du 6 avril, le comité SIT a :

- été informé des questions d'actualité dans plusieurs secteurs syndicaux, notamment Jet Aviation et Del Maître;
- eu une première explication et un premier débat au sujet de la révision de la loi sur l'assurance invalidité;
- discuté de la situation des finances cantonales et des mesures d'économie proposées par le Conseil d'Etat;
- précisé les modalités d'une collaboration avec l'Union syndicale suisse.

Comité CGAS

Dans sa séance du 27 avril, le comité de la Communauté genevoise d'action syndicale a :

- mis la dernière main aux préparatifs du 1er mai; fait le point sur diverses nominations dans les commissions officielles où elle est représentée;
- eu un premier débat sur les enjeux du traitement national et cantonal du chômage, dans la perspective d'éventuelles futures modifications législatives.

Conseil interprofessionnel

L'assurance invalidité - peau de chagrin

Pour s'informer et débattre de cette question importante et d'actualité, le SIT organise un

Conseil interprofessionnel

ouvert à toutes les personnes intéressées

le jeudi 18 mai à 20.00

(une collation sera servie dès 19.00)

Pour nous aider dans notre réflexion, nous pourrions compter sur l'apport de

Shirin Hatam

de Pro mente sana

L'or de la BNS

Une solution pour l'AVS ?

Les votations du 24 septembre porteront sur des enjeux importants dont la LET et la LAsi. D'autres objets n'ont pas encore été débattus au comité SIT. Nous en commençons ici la présentation avec le dernier objet fédéral, l'initiative populaire "Bénéfices de la Banque nationale pour l'AVS"

La Banque nationale suisse (BNS) dispose de 1 300 tonnes d'or de réserve, ce qui représente environ 21 milliards de francs. Aucune majorité politique ne s'étant dégagée dans les chambres fédérales pour l'utilisation des excédents, le Conseil fédéral a réparti en 2005 l'avoir spécial, constitué dans le passé, conformément à la clé actuelle de répartition du bénéfice de la BNS, à savoir un tiers à la Confédération et deux tiers aux cantons. L'initiative populaire "Bénéfices de la Banque nationale pour l'AVS" déposée en 2002 par le Comité pour la sécurité AVS (COSA) ne concerne pas ces montants mais les revenus annuels futurs de la BNS. L'initiative prévoit

qu'un milliard de francs provenant de ces bénéfices soient alloués chaque année aux cantons, le solde éventuel devant être affecté au fonds de compensation de l'AVS. ("Le bénéfice net de la Banque nationale est versé au fonds de compensation de

l'assurance-vieillesse et survivants, sauf une part annuelle d'un milliard de francs

qui est versée aux cantons. La loi peut prévoir une indexation de ce montant.") Cette nouvelle disposition devant entrer en vigueur au plus tard deux ans après son acceptation par le peuple et les cantons.

Pour se rendre compte des montants en jeu, il faut savoir que la BNS (BNS) a réalisé l'an

dernier un bénéfice de 12,8 milliards de francs, contre 21,6 milliards en 2004. La Confédération et les cantons percevront au total 2,5 milliards de francs sur ces montants. La majorité bourgeoise, les organisations patronales et les banques sont opposées à cette initiative qui, selon eux, menace la politique monétaire et l'autonomie de la BNS. Le "Comité pour la sécurité AVS", qui a lancé l'initiative, regroupe des représentants-es du

PS, du PDC, du PCS, des Verts et du PEP. L'initiative est notamment soutenue par des associations de retraités et de rentiers (FARES et SSRV, AVIVO), par la Société suisse des employés de commerce (SEC) et par l'Union syndicale suisse (USS).

Le comité SIT du mois de juin se prononcera sur cette initiative.

HP

Votations du 21 mai 2006

Rappel des positions du SIT

Votation fédérale

Arrêté fédéral modifiant les articles de la Constitution sur la formation : **pas de position**

Votation cantonale

Loi pour une gestion saine et démocratique des finances publiques dans la durée : **NON**

Loi modifiant la loi sur le tourisme : **pas de position**

Initiative populaire "Sauvons le vivarium de Genève" (IN 124) : **pas de position**

Non au frein à l'endettement !

Le rejet de l'article constitutionnel sur les finances publiques est un enjeu essentiel au niveau démocratique et politique.

Au niveau démocratique en effet, le mécanisme institutionnel prévu par le "frein à l'endettement" va limiter de fait le choix des votant-e-s quand ils/elles auront à choisir entre deux mesures liées aux finances publiques. Puisqu'il ne sera plus possible en cas d'adoption de ce projet de voter deux fois oui ou deux fois non aux mesures qui seraient soumises à votation. Ce serait vraisemblablement le Grand Conseil qui déciderait que tel ou tel projet a un lien avec "des mesures d'assainissement" et qu'on doit lui opposer une autre mesure équivalente. Ce qui peut donner lieu à des situations aberrantes où le/la votant-e doit soutenir ou s'opposer à deux

mesures alors qu'il/elle ne soutient ou ne s'oppose qu'à l'une des deux. Par exemple, si nous devons nous opposer à nouveau au raccourcissement de la durée des emplois temporaires pour les chômeurs (qui a des incidences sur le budget) mais qu'en même temps nous devrions nous prononcer sur une augmentation des impôts sur les grandes fortunes, nous ne pourrions plus dire non à l'un et oui à l'autre.

Par ailleurs, le fait d'introduire des mécanismes institutionnels automatiques qui contraignent la décision politique constitue une atteinte réelle au débat démocratique. Ce projet signifie en fait que l'Entente qui le porte n'a pas

confiance dans ses propres parlementaires, ni dans le peuple pour prendre les décisions relatives aux finances publiques. Plus de place pour le débat, le recours à l'initiative ou au référendum n'a plus du tout la même portée et la majorité parlementaire, quelle qu'elle soit peut orienter et contraindre le choix des votant-e-s au travers de l'organisation même du vote.

Enfin, ce projet consacre les positions actuelles de la majorité quant au redressement des finances du canton puisque leur redressement passe par un "assainissement" qui signifie réduction des charges, donc des prestations ou des conditions de travail.

C'est pourquoi le comité SIT appelle à dire NON à ce projet.



Aux Philippines, l'anti-syndicalisme de Nestlé

Depuis plus de quatre ans, des travailleurs-euses employé-e-s par Nestlé Cabuyao Laguna aux Philippines sont en grève pour faire valoir leur droit à la retraite. Très influente économiquement dans la région, la multinationale suisse a su convaincre les représentants de l'Etat philippin de protéger ses intérêts plutôt que ceux des travailleurs-euses.

La commission internationale du SIT et celle de la CGAS ont reçu une délégation syndicale conduite par Noel Aleman, président ad-interim du syndicat KMU (Kilusang Mayo Uno - fédération des travailleurs de l'industrie des médicaments, de l'alimentation et activités connexes) du secteur Nestlé Philippines. Président ad interim parce que le président de ce syndicat a été assassiné lors d'une manifestation contre Nestlé. Accompagnés par Carina Castillo, secrétaire générale de la coalition nationale pour la protection des droits des travailleurs de Luçon, Sud Philippines, les syndicalistes ont effectué une tournée en Suisse durant deux semaines pour faire connaître cette réalité inique de maltraitance de la part de Nestlé.

Nestlé possède 26 usines filiales aux Philippines, réunissant plus de 5000 employé-e-s, mais la plupart font de la sous-traitance, et Nestlé refuse de répondre comme employeur. Six usines appartiennent directement à Nestlé, dont celle de Cabuyao, Laguna. C'est pourquoi il est important que KMU, accompagné des ONG

qui défendent les droits humains et du travail, soient entendus par l'employeur Nestlé en Suisse. Un rendez-vous a été obtenu avec les responsables du personnel à Vevey.

Aux Philippines, le droit à une retraite est reconnu et obligatoire. Il est différent selon les secteurs publics ou privés et, dans ces derniers, est le plus souvent réglé par les conventions collectives. Le plan de retraite pour le personnel de Nestlé, inscrit dans la CCT Nestlé Cabuyo et KMU, est litigieux depuis 1987 date à laquelle Nestlé voulait le retirer de la CCT. Il y a eu plusieurs jugements aux Philippines qui ont confirmé l'obligation d'inscrire et de négocier la retraite dans la CCT. Mais Nestlé a imposé ses conditions et renoncé aux droits à la retraite en juin 2001.

"Il y a du sang dans votre café"

Une grève du personnel a démarré le 14 janvier 2002, allant jusqu'au blocage de l'usine. Nestlé est parvenu à faire intervenir le Ministère du travail des Philippines contre les intérêts des travailleurs, alors que leurs droits avaient été confirmés par des jugements de la Cour Suprême et la Cour d'appel du pays. Invoquant l'intérêt national et les intérêts économiques philippins, la ministre du travail a ordonné l'évacuation des syndicalistes et toute sorte d'actes répressifs (interventions de la police, des militaires, de gardes privés...). Des grévistes seront blessés,

insultés, jugés, criminalisés, ainsi que leurs proches. On assiste à une criminalisation des mouvements syndicalistes allant jusqu'à l'amalgamation avec le terrorisme. Les possibilités de délation et d'arrestation arbitraire sont autorisées. Des listes noires circulent et des nombreuses personnes sont ainsi empêchées de retrouver un emploi.

Plus de 4 ans de grève ! Une lutte à soutenir et à faire connaître largement. 95% des employé-e-s de Nestlé Cabuyo Languna sont syndiqué-e-s (plus de 600 personnes) et ne retrouvent pas de travail. Les conséquences économiques, psychiques et physiques dues à l'absence de revenus sont lourdes. Les mesures de répressions inacceptables. Une campagne nationale de boycott contre Nestlé organisée courageusement par KMU et des ONG locales et au nom percutant de "il y a du sang dans votre café" est actuellement freinée par un décret présidentiel imposant une loi martiale dans le pays. L'arrestation et l'emprisonnement de parlementaires syndicalistes est en cours. L'atteinte aux droits d'expression syndicale est criante et doit être dénoncée.

En Suisse, la délégation philippine des travailleurs de Nestlé Cabuyo a été bien entendue par les syndicats. Nous les appuierons dans leurs démarches d'information et de dénonciation.

Françoise Weber

Urbanisation ou spéculation?

Le référendum contre la surélévation généralisée d'immeubles a abouti avec plus de 12'300 signatures, dont près de 7'000 pour l'Asloca.

Le SIT se félicite de cette très bonne récolte, issue des syndicats, partis de gauche et association de défense du patrimoine, et rappelle que cette loi, sans répondre à la pénurie de logement dans le canton de Genève, représente en revanche un cadeau sans précédent aux propriétaires d'immeubles. En effet, du jour au lendemain, leur propriété, qu'il y ait ou non construction de nouveaux appartements, prendrait une valeur supplémentaire, donnant ainsi un souffle formidable pour les spéculateurs de la place.

D'ores et déjà, des discussions ont lieu entre les initiants

de ce projet de loi et le comité référendaire afin d'explorer la possibilité d'assouplir la réglementation actuelle sur la surélévation sans les généraliser. Un compromis permettrait le cas échéant d'éviter le vote sur ce sujet.

En effet, les syndicats réaffirment leur revendication de voir construire rapidement des logements pour sortir de la pénurie et ont à ce titre accepté de participer activement à l'ambitieuse concertation sur le logement proposée par le Conseil d'Etat genevois. C'est pourquoi les syndicats genevois dénoncent cette loi hypocrite qui ne favoriserait que le développement d'une bulle spéculative sur le dos des locataires.

Sylvain Lehmann



Rassemblement devant l'OMC

lundi 15 mai, 17h

Après le demi-échec de Hong-Kong, les grandes puissances économiques remettent la pression pour imposer les intérêts des entreprises transnationales lors du prochain Conseil général de l'OMC, les 15 et 16 mai. Elles risquent une défaite décisive, car les résistances sont fortes ! Notamment pour ce qui concerne : la mise en concurrence de l'agriculture paysanne et familiale avec l'agrobusiness en réduisant drastiquement les protections douanières, la poursuite des programmes de privatisation de services publics à terme. Des délégations de paysannes de Via Campesina et des syndicalistes du monde entier seront à Genève pour réaffirmer notre refus de cet avenir aux négociateurs. Soutenons-les !

Les mesures d'économie du Conseil d'Etat

Il y a à boire et à manger

Le Conseil d'Etat a dévoilé les 73 mesures concrètes d'économies pour redresser les finances cantonales, dans le cadre du budget 2006

Après avoir annoncé au début mars la philosophie et les options politiques de fond de son plan d'économie pour redresser les finances cantonales, le Conseil d'Etat a dévoilé à fin mars les mesures concrètes, qui feront l'objet de décision au Grand Conseil de juin 2006.

Disons-le d'emblée : le plan de mesures est axé sur une logique que nous n'approuvons pas. Si, à la différence du gouvernement précédent, le Conseil d'Etat renonce au moins à l'objectif de réduire la dette et se limite à préconiser sa stabilisation durant la législature à 13 milliards, il n'en reste pas moins que la logique choisie est celle de "ni baisses de prestations, ni augmentations d'impôts". Nous n'approuvons pas cette logique : pour répondre aux besoins croissants de la population en matière d'emploi et chômage, de prestations sociales, de logement, il est nécessaire de rechercher de nouvelles recettes. Le SIT soutient les différentes initiatives fiscales sur ce sujet. Il n'est pas crédible de penser maintenir le niveau de prestations actuel sans augmentation des recettes.

Le plan de mesures prévoit une diminution des charges de 5% sur 4 ans et, parallèlement, une augmentation de celles-ci à hauteur maximum de 1% par an. Si la diminution de 5% des charges devait signifier la réduction de 5% de l'effectif, soit 1'500 sur les 30'000 postes, il va de soi que ce coup de hache serait inacceptable et préfé-

rait lourdement tant les prestations que l'emploi et les conditions de travail. Même si le Conseil d'Etat affirme que les réductions de postes se feraient par le non remplacement des départs et sans licenciements. Le Conseil d'Etat affiche par ailleurs l'intention d'augmenter les postes directement "au front" des prestations (éducation, santé, social), par des réorganisations et des nouvelles procédures de travail dans les secteurs pas directement au front des prestations.

73 ballons d'essai pour le budget 2007 ?

L'analyse des 73 mesures tient donc compte de notre opposition à cette logique. La pression est fortement mise sur l'effectif et les conditions de travail du personnel. A ce stade, aucune mesure n'a été chiffrée en termes d'économies escomptées, de postes supprimés ou de délais à tenir pour son application. A se demander s'il ne s'agit pas de 73 ballons d'essai en vue d'élaborer un budget 2007 qui chiffrerait des économies et mettre en route des réorganisations avec des suppressions de postes qui risquent de faire très mal.

1. Mesures totalement inacceptables

Il nous paraît prioritaire de dénoncer les mesures qui d'un point de vue de l'emploi, des prestations et des conditions de travail, sont inacceptables. C'est sur celles-ci que doit

prioritairement se concentrer également la mobilisation syndicale et du personnel.

Mesure 49 : subventionnement quadriennal 2007-2010 des EMS et des établissements pour handicapés (EPH), garanti et bloqué.

Cette mesure est totalement inacceptable. Les besoins de la population augmentent dans ces deux secteurs. Le blocage de la subvention serait en réalité sur cinq ans, car les chiffres de 2006 sont ceux de 2005. C'est simplement impensable sans réduction des prestations aux personnes âgées et handicapées, ce alors que des augmentations de postes sont nécessaires dans ces deux secteurs et réclamées fortement depuis des années.

Mesure 37 : confier en général au secteur privé la maintenance et la surveillance des bâtiments administratifs.

Il s'agit du nettoyage mais aussi de l'entretien et la maintenance technique. Nous sommes opposés à cette privatisation et contre la création de deux catégories d'employés dans les services publics : de droit public ou de droit privé.

Mesure 47 : atteindre une proportion de 5% d'aïdants naturels dans l'aide à domicile, les EMS et les établissements pour handicapés.

La portée exacte de cette mesure n'a pas encore été expliquée. Veut-on remplacer du personnel par des aidants naturels ou des bénévoles ? Ou des nonnes, peut être ? Dans ces secteurs, c'est le nombre de postes de personnel soignant et éducatif qu'il faut augmenter.

Mesure 14 : fusion des caisses de prévoyance CIA et CEH S'il s'agit d'une fusion pour

réduire les prestations des assurés-e-s, il va de soi que c'est inacceptable. Mais si les prestations sont garanties, elle pourrait être étudiée.

2. Des mesures floues

Nombre de mesures sont encore floues et de portée indéterminée. Des craintes de dégradation des conditions de travail sont à mettre en évidence. Si l'analyse devait montrer qu'elles sont inacceptables, elles seront combattues comme les précédentes. Si des garanties suffisantes sur leur contenu et leur application devaient être données lors des discussions entre le Cartel intersyndical et le Conseil d'Etat ou au niveau sectoriel, il faudra également en tenir compte.

Impossible de citer toutes ces mesures, qui concernent la rationalisation de la formation continue, le rôle et le fonction-

nement des services de ressources humaines, les programmes de départements, les fonctions de cadre et d'expertise, la gestion de la dette, l'annualisation du temps de travail, l'informatique, etc.

3. Mesures acceptables

Des mesures portant sur les achats et le parc informatique ainsi que celles tendant à améliorer et accélérer la perception des impôts semblent à première vue de bon sens, acceptables, voir intéressantes.

Il y en a également quelques unes que les syndicats demandent depuis des années, comme la diminution du recours à des audits et consultants, la réduction des échelons hiérarchiques, des économies qui ne lèsent ni les prestations ni les conditions de travail.

Manuela Cattani

Assemblée des bénéficiaires de l'aide sociale

"Messieurs les Conseillers d'Etat, il ne faut pas oublier de mentionner les mesures de réduction de nos prestations financières parmi votre catalogue !" Ainsi peuvent se résumer les dernières actions des bénéficiaires de l'aide sociale, actions et mouvement soutenus par des institutions toujours plus nombreuses, dont les syndicats, les services sociaux privés, des nombreuses associations, et aussi travailleurs-euses sociaux-ales puisqu'une pétition est lancée pour le personnel des services d'aides sociales.

La suppression des forfaits TPG et vêtements aux bénéficiaires de l'aide sociale suscite toujours plus

de mobilisation de la part des personnes concernées et atteintes dans leur dignité. Rassemblements lors des séances du Grand-Conseil, remise de Livre Blanc de doléances au Conseil d'Etat, député-e-s, conseillers-ères municipaux. Il est urgent d'arrêter de s'en prendre aux plus défavorisés et des rendre responsables de la précarité et la marginalisation. Les syndicats SIT et SSP, appuyés par l'ensemble des organisations syndicales, poursuivent leurs demandes de réintroduire les forfaits supprimés, de revoir les barèmes d'aide financière et d'être auditionnés au sujet de la future loi sur l'aide sociale.

La prochaine assemblée des bénéficiaires de l'aide sociale est prévue

le 6 juin à 14h à la Maison de Quartier de la Jonction

l'assemblée déterminera la suite des actions et des mobilisations

On peut lire le livre blanc sur le site internet du SIT (www.sit-syndicat.ch)

1er mai de lutte contre la xénophobie et l'exclusion

Suite de la page 1

Si nous luttons contre ces deux lois, ce n'est donc pas par compassion ou par charité envers les salariés-es non-européens et les requérants-es d'asile. C'est par conviction qu'il ne saurait y avoir d'autres voies que la solidarité et la coopération entre les femmes et les hommes de tous les pays pour créer les conditions d'un "autre monde possible". Et que la libre-circulation et

l'asile politique sont des expressions premières de cette solidarité et de cette coopération.

C'est cette conviction qui nous a amené à soutenir l'an dernier l'extension de la libre-circulation aux nouveaux pays européens et qui nous conduit aujourd'hui à exiger les mêmes conditions pour les non-européens.

Mais la lutte contre l'exclusion et pour l'égalité des

droits n'est pas seulement à l'œuvre dans la campagne contre ces deux lois. Elle est au cœur de l'ensemble des luttes syndicales actuelles, égalité entre les femmes et les hommes, régularisation des sans-papiers, défense des services publics, droits des chômeurs-es, lutte contre les diminutions de prestations pour les bénéficiaires de l'aide sociale, pour ne citer que quelques exemples dans notre actualité.

En cette journée des travailleuses et des travailleurs, il nous faut donc rappeler que toute lutte pour l'égalité des droits, toute démarche collective pour défendre ou conquérir des droits, toute solidarité qui s'exprime sur les lieux de travail, dans le champ politique ou dans le domaine social sont des armes contre l'exclusion et l'individualisation que le capitalisme génère.

Et cette conviction ne doit pas seulement nous habiter le temps d'une campagne référendaire.

Hommage aux brigadistes



Une gerbe, le drapeau de la République espagnole devant le monument de la rue Dancet : l'hommage à celles et ceux qui sont partis il y a 70 ans pour combattre le fascisme.



La Suisse, c'est nous

Grande manifestation nationale samedi 17 juin à Berne

A l'occasion de la journée des réfugié-e-s, une grande manifestation est organisée par une cinquantaine de mouvements, syndicats, etc. dans le cadre de la campagne contre la nouvelle loi sur les étrangers et la loi sur l'asile.

Il s'agit de dire haut et fort :

- **NON** à une loi discriminatoire sur les étrangers
- **NON** à une loi sur l'asile inhumaine
- **NON** aux nouvelles mesures de contrainte

La manifestation a lieu à 14 heures. Le SIT organise un transport par autocar. Il faut simplement s'inscrire auprès du secrétariat SIT par téléphone ou par e-mail (mgagnon@sit-syndicat.ch) en indiquant le nombre de personnes qui vous accompagnent.

C'est pas la coupe de l'America

La Nautique surfe sur les lois

Un restaurant qui :
● licencie tout son personnel sans se préoccuper de la législation en matière de licenciement collectif;
● bénéficie durant quelques mois des liquidités de l'assurance chômage;

... et ouvre son établissement sans tenir compte de la loi sur le transfert d'entreprise.

La saga du restaurant de la SNG SA (Société nautique genevoise) débute fin octobre 2005, lorsque tous les employé-e-s reçoivent une "lettre d'information" les avisant que leur contrat de travail prendra fin le 23 décembre 2005. Raison invoquée à ces licenciements : des résultats financiers pas satisfaisants.

Alerté par les salarié-e-s, le SIT organise une assemblée générale du personnel le 14 novembre 2005. Lors de cette séance, le directeur de l'établissement intervient pour déclarer que personne n'est licencié, mais demande l'ouverture de négociation avec des représentants-e-s du personnel et le SIT afin de modifier certains contrats de travail car l'établissement fonctionne très mal durant la saison hivernale.

Et puis, coup de tabac, alors que les discussions sont en cours entre les partenaires sociaux afin de trouver une solution au fonctionnement saisonnier du restaurant de la nautique : la direction licencie

tout le personnel. Et bien évidemment sans avoir ni informé ni consulté l'ensemble du personnel au préalable comme le demande la loi sur le licenciement collectif.

A la veille de Noël, l'incertitude règne quant aux versements des salaires, la société qui gère la Nautique est au bord de la faillite et d'ailleurs demande l'ajournement de celle-ci.

Aussi incroyable que cela puisse paraître, le restaurant du célèbre club de voile, vainqueur de l'America's Cup n'a pas été en mesure de verser les salaires de son personnel au mois de décembre 2005 et a dû faire appel à l'assurance chômage. C'est en effet celle-ci qui a payé les salaires des 16 premiers jours du mois de décembre ainsi que les 4/12 du 13e salaire et des vacances dues au personnel. Les employé-e-s ont touché de l'assurance chômage une indemnité qui se somme indemnitée en cas d'insolvabilité de l'employeur (ICI). Déclarée insolvable, la société a fait appel à l'assurance chômage pour qu'elle paie les salaires de ses employé-e-s.

Le reste, soit les salaires du 17 au 31 décembre ainsi que les soldes des vacances et du 13e mois ont été payés par petits bouts par l'établissement et ce n'est que vers fin mars que la totalité a été réglée.

Finalement de très honora-

bles membres de la Société nautique ont remboursé toutes les dettes du restaurant du club, y compris les salaires versés par l'assurance chômage. Totalement assaini pour la nouvelle saison, le restaurant a pu ouvrir le 1er avril.

Depuis cette date, il est géré par le groupe DSR, qui applique à sa manière la loi sur le transfert d'entreprise. En effet, alors qu'il aurait dû proposer à tous les employé-e-s licencié-e-s un contrat de travail, le groupe s'est contenté de trier sur le volet le personnel, et seuls quelques collaborateurs-trices se sont vu proposer du travail.

Sous tous les bords, ce club de nautisme est peu respectueux des travailleurs-euses et des lois. Jamais informés à temps et encore moins consultés, les employé-e-s ont dû rester quelques mois à attendre le solde de leur paie, alors qu'elle est leur seule source de revenu et que, bien entendu, ils n'étaient pour rien dans cette débâcle. N'aurait-il pas été plus honorable que ces riches membres mettent un peu plus vite la main au porte feuille et acceptent de discuter avec le personnel des possibles solutions pour l'avenir de cet établissement qui bénéficie d'un endroit d'exception réservé malheureusement seulement à ses membres ?

Martine Bagnoud

Temporaires de la construction

Enfin la retraite anticipée !

Avant la votation populaire sur l'extension de la libre circulation des personnes, les entreprises de travail temporaire n'étaient pas soumises à la convention collective de travail pour la retraite anticipée dans le secteur principal de la construction (CCT/RA). Cela avait pour conséquence de pénaliser gravement les travailleurs concernés arrivés à l'âge de la retraite.

Aujourd'hui, une des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes rend impératif le respect des dispositions de la CCT/RA par les entreprises de travail temporaire.

Dès le 1er avril 2006, ces entreprises doivent désormais verser une cotisation de 4 % sur le salaire AVS pour la retraite anticipée. Les travailleurs, quant à eux, devront cotiser à hauteur de 1 % sur ce même salaire.

Cette victoire importante pour les travailleurs doit être

encore suivie par la mise en place d'un mode d'encaissement des cotisations simple et rapide, ce qui n'est pour l'instant pas encore le cas.

Aussi, afin qu'ils ne soient en aucun cas privés de leur droit pour des questions d'organisation ou de lourdeur administrative, nous conseillons vivement à tous nos collègues et camarades au bénéfice d'un contrat de travail temporaire d'exiger les documents suivants de leurs employeurs, et surtout de les conserver précieusement :

- leurs contrats-cadre
- leurs contrats de mission
- leurs fiches d'heures
- leurs fiches de salaires

... et bien évidemment se rendre à une des permanences du SIT pour toute question ou démarche à entreprendre au sujet de cette retraite anticipée-

Thierry Horner

Hôtellerie-restauration

Journée de formation

Samedi 10 juin 2006

de 09h00 à 13h00
Grande salle du SIT
(suivie d'un repas)

Thèmes abordés :
- CCNT de l'hôtellerie-restauration
- Licenciements et plans sociaux

Bienvenue à chacun-e

Inscriptions jusqu'au 15 mai :
- avec le talon-réponse joint à la circulaire
- téléphone : 022 818 03 00
- par fax : 022 818 03 99
- par e-mail : armino.dos-santos@sit-syndicat.ch

Employés toujours méfiants

Le 10 mars 2006 le personnel de Jet Aviation Handling SA s'est mis en grève pour dénoncer notamment la surcharge de travail et la gestion de l'entreprise. Depuis, la direction a confié à un expert le soin de procéder à un audit du management de l'entreprise.

Le personnel qui sait avoir fortement ébranlé sa direction en attend les conclusions pour savoir si celle-ci décidera de prendre des mesures concrètes.

Au matin du 10 mars, après de nombreuses assemblées et avertissements le personnel a osé franchir le pas; cesser le travail pour faire entendre à son employeur que les mises en garde des syndicats (le SIT et le SSP) ne pouvaient plus rester sans écho. Environ 120 personnes se sont rassemblées devant les guichets d'enregistrement utilisés par l'entreprise durant deux heures, bloquant quasiment toute l'activité de l'entreprise et retardant cinq avions. La grève a non seulement rendu visible au yeux de centaines de voyageurs bloqués et aux compagnies aériennes clientes de Jet Aviation l'exaspération du personnel mais aussi fortement ébranlé la direction.

Sans doute celle-ci pensait-elle que les négociations sur l'accord d'entreprise à bout touchant permettrait d'éluider d'autres questions posées avec insistance: augmentation des cas de maladie, non remplacement des absents, surcharge de tra-

vail, ambiance détestable entre hiérarchie intermédiaire et personnel. Facteur aggravant les tensions, les travailleuses et travailleurs constatent alors que la même hiérarchie, plutôt que de jouer son rôle dans la résolution des problèmes, renvoie sa responsabilité toujours sur d'autres. Plusieurs chefs de service adoptent une attitude arrogante face à la base : menaces de licenciement en cas de refus d'effectuer des heures supplémentaires, avertissements à répétition, obligation d'indiquer par écrit au retour de maladie l'affection dont on a souffert au mépris du secret médical, non prise en compte des sollicitations des employés et copinage.

L'audit permettra-t-il d'avancer?

Lors de la grève la direction a fait immédiatement appel à la Chambre des relations collectives de travail (CRCT) afin qu'elle examine le litige et tente de trouver une sortie à la crise. Sans en attendre beaucoup, la direction a surtout agi en ce sens afin de bloquer toute nouvelle action ou médiatisation du conflit. Parallèlement, la direction a mandaté un expert pour procéder à un audit du

management sur la base des revendications du personnel. Une douzaine de représentants des travailleurs-euses ont été entendus et autant sur la base d'une liste établie par la direction. A ce jour, l'expert met la touche finale à son rapport et le communiquera aux partenaires sociaux qui reprendront rapidement leur travail de négociations et seront reçus une nouvelle fois par la CRCT.

Espérons que ce rapport mettra en évidence les vraies préoccupations du personnel et ne tentera pas de les étouffer sous des justifications managériales renvoyant les travailleurs à la prétendue fatalité des lois de l'économie et de la concurrence. Si tel était le cas il en faudrait peu pour que le personnel décide de remettre la compression. Le fait que la direction, suite à la grève, ait envoyé aux quelques non-grévistes des bons d'achat d'une valeur de 50 francs en "remerciement" a déjà été ressenti comme une provocation démentant la volonté affichée de la direction de trouver de vraies solutions à la crise. Quoiqu'il en soit, les travailleuses de Jet Aviation et ses militants syndicaux doivent être remerciés et fiers d'avoir fait preuve de courage et de solidarité pour défendre leur droits. L'action collective qu'ils ont menée doit servir d'exemple à tous ceux qui hésitent encore à croire qu'ils peuvent faire le poids face à leur employeur.

Simon Descombes



Agriculture

Le contrat type 2006

La Chambre des relations collectives de travail (CRCT) a enfin rendu sa décision concernant le renouvellement du contrat type de l'agriculture et le résultat est loin de satisfaire les travailleurs-euses du secteur.

Avec une augmentation du salaire mensuel de 40 francs en compensation de l'augmentation du coût de la vie pour les non qualifiés-e-s et de 50 francs pour les qualifiés-e-s, nous sommes encore loin de conditions de travail du 21^e siècle.

Même si nous ne nous attendions pas au résultat positif de 2001, quand la CRCT avait amélioré ce contrat-type en franchissant le seuil symbolique des 3'000 francs mensuel pour les non qualifiés-e-s, cette décision est au-dessous de nos espérances. La CRCT a sans doute été prise de remords, suite aux pleurs des paysans, qui ne veulent aucune amélioration des conditions de vie de ceux qui font tourner leurs exploitations. La CRCT a perdu de vue, en n'accordant qu'une

augmentation de 10 francs de la prime d'ancienneté, la nécessité d'augmenter significativement cette dernière qui est restée inchangée depuis 1990, alors même que les paysans se plaignent que leurs employés-e-s quittent ce secteur pour aller offrir leur travail ailleurs. Par ailleurs, le temps de travail stagne à 49 heures hebdomadaires depuis dix ans; si pour la CRCT c'est acceptable, pour nous c'est scandaleux!

BB

Floriculture

Contrat type renouvelé

Si nous n'avions demandé aucune réduction du temps de travail (45 heures hebdomadaires en moyenne dans l'année), nous demandons depuis plusieurs années que sur les 26 samedis accordés dans l'année, un certain nombre soit garanti pour les mois de juillet et août.

La CRCT, dans son examen du contrat-type pour 2006, n'a pas daigné se pencher sur cette question ni même accorder une augmentation conséquente des

salaires qui restent parmi les plus bas du canton (2910 francs pour un non qualifié et 3220 francs pour un qualifié).

Certes, ce secteur connaît des difficultés, la plupart des entreprises important des fleurs de l'étranger où la main d'œuvre est aussi exploitée.

Cependant, depuis juin 2001, les floriculteurs-trices n'ont vu aucune amélioration significative de leur salaire et les 60 francs d'augmentation par mois

que la CRCT vient de leur accorder ne les encouragera pas à rester dans ce secteur d'activité.

Avec des salaires horaires semblables à ceux de l'agriculture, il y a peu de perspectives pour les employés-e-s de ce secteur. Et pour le moment, les employeurs n'ont rien à leur proposer, sinon de leur demander de pleurer avec eux...

BB

Stations-service Shell : illégalité

Depuis le début 2006, la société Shell Suisse procède à la restructuration de son réseau de stations-service. Dorénavant, un-e gérant-e sera en charge de quatre stations. Cela implique la rupture de contrat de bail et d'exploitation pour un grand nombre de gérant-e-s au niveau suisse (165 sur 444) et de nombreux licenciements du côté des employés-es (environ 1000).

A Genève, Shell Suisse a déjà rompu trois contrats de gérance (Libellules, Acacias et Gradelle). Sans consigne claire de Shell Suisse concernant le personnel, les trois gérant-e-s concerné-e-s ont procédé au licenciement de l'ensemble de leurs employés-es pour fin mai 2006 et fin juin 2006. Ces licenciements touchent plus d'une vingtaine de personnes.

Le SIT, mandaté par le personnel, est intervenu auprès de tous/toutes les gérant-e-s concerné-e-s afin de les mettre en garde contre des licenciements illégaux et a interpellé Shell Suisse afin que l'entreprise mesure les conséquences de cette restructuration.

En effet, étant donné qu'il ne

s'agit pas d'une cessation d'activité pour ces stations-service mais bien d'un transfert d'entreprise (article 333 du Code des obligations) parce que l'activité de ces stations continue et qu'il y a une nouvelle gérance, les contrats de travail doivent être automatiquement transférés au repreneur. Dès lors, tous les licenciements prononcés doivent être considérés comme nuls. Et l'ensemble du personnel doit poursuivre son activité.

La société Shell Suisse a estimé qu'elle n'avait aucune responsabilité face aux employés-es et qu'en principe, le personnel devrait rester en place. Mais elle soutient l'argument que les gérants respectent la loi en licenciant leur personnel. Ce que le SIT conteste.

Concernant les anciens et futurs gérants des stations, nous devrions rencontrer certains d'entre eux très prochainement, pour obtenir la réintégration du personnel licencié. Si cela ne devait pas être le cas, le personnel devra durcir le ton pour faire respecter ses droits !

Fabienne Saunier

Transports

Quels sont vos droits

La série des petites brochures Quels sont vos droits? éditée par le SIT s'est enrichie de deux nouvelles venues.

La première propose un aperçu des droits des travailleuses et travailleurs des Transports et Déménagements en abordant quelques dispositions du Code des obligations, de la Loi sur le travail, des usages et de la Convention collective de travail genevoise des transports et déménagements ainsi que des Ordonnances 1 et 2 sur la route (OTR 1 et 2).

La seconde s'adresse plus particulièrement aux conducteurs pour des entreprises sous-traitantes des Transports Publics Genevois en prenant en

compte en plus des dispositions légales citées ci-dessus la Loi fédérale sur la durée de travail dans les entreprises de transport public.

Ces brochures seront tout prochainement envoyées à l'ensemble des membres du syndicat nous ayant annoncé travailler dans ces secteurs. Ainsi, si vous ne recevez pas à la maison la brochure qui vous concerne, n'hésitez pas à appeler le secrétariat pour nous en faire part.

Simon Descombes

Nettoyage

Un article pas honnête ?

Dans le Courrier du 13 avril, un article sur les travailleurs de l'entreprise Onet travaillant pour les TPG prétend que "Certains (travailleurs) se sont rendus au syndicat SIT, mais celui-ci n'a pas souhaité intervenir".

Nous ne voulons pas croire à la mauvaise foi du journaliste qui a réalisé l'article mais plutôt à un malentendu dans l'entretien qu'il a eu avec le secrétaire syndical chargé du secteur. Mais le fait est que cette affirmation ne correspond pas à la réalité puisque aucun travailleur d'Onet n'a sollicité l'intervention du SIT dans cette affaire.

En ne prenant qu'un court extrait de la dite conversation, de plus sortie de son contexte, le Courrier a déformé le sens de nos propos en laissant entendre que le SIT n'était pas intéressé au sort des travailleurs concernés et que le recours par les entreprises au travail de nuit nous laissait indifférents. Ce qui n'est vraiment pas dans nos habitudes.

Nous regrettons vivement les effets de cet article sur les lec-

teurs-trices du Courrier, également composé par nos membres dont certains nous ont déjà manifesté leur étonnement.

Nous savons que dans le secteur du nettoyage (comme beaucoup de secteurs précaires à Genève), les salaires sont très bas et que, par conséquent, de nombreux salariés se voient contraints de réaliser un nombre considérable d'heures supplémentaires, de travailler parfois la nuit et les fins de semaine afin de gagner un salaire leur permettant simplement de subvenir à leurs besoins et à ceux de leurs familles.

L'idéal serait, bien évidemment, que chaque travailleuse puisse gagner décemment sa vie en travaillant la journée, avec un horaire correct et des bonnes conditions. Le SIT se bat depuis belle lurette dans cette direction et s'acharne à défendre les droits des travailleuses-euses du nettoyage à travers de ses permanences et ses actions syndicales collectives.

Il y a peu, le SIT intervenait, d'ailleurs vigoureusement, au



près d'Onet par la mobilisation des salarié-e-s à l'occasion d'une réorganisation de travail sur le site de l'OMC.

Par ailleurs, avec les partenaires sociaux du secteur, le SIT s'efforce d'améliorer sensiblement les conditions globales de la profession en réunissant tous les éléments nécessaires à l'extension de la CCT, extension qui permettra de contrôler et de sanctionner les nombreuses entreprises qui ne respectent pas les conditions de travail et de salaire minimales et pourtant, en conséquence, l'ensemble du secteur vers le haut.

Ce travail paraît plus important pour le SIT qu'un effet d'annonce médiatique sur fond de polémique et de prétendue concurrence syndicale, ce que peut laisser entendre l'article du Courrier.

Cela dit, le SIT profite de cette occasion pour saluer la mobilisation des travailleuses et travailleurs d'Onet pour améliorer leurs conditions de travail.

Jésus Gomez

Aide et soins à domicile

7 h. 30 du matin, c'est trop tôt et inutile

Le personnel de la FSASD (Fondation des services d'aide et de soins à domicile) s'est réuni mardi 2 mai en assemblée générale pour lancer une mobilisation contre un projet de réorganisation du travail et notamment l'introduction d'horaires débutant à 7 h. 30 le matin.

En effet, jusqu'ici, diverses catégories de personnel de la FSASD (infirmières, aides familiales et soignantes) interviennent déjà à 7 h. 30 le matin, voire plus tôt lorsque les besoins de la personne le nécessitent. Par exemple, pour des personnes handicapées qui ont besoin d'aide et de soins avant 8 heures pour s'organiser et se rendre à leur travail.

Mais la direction de la FSASD a élaboré un projet de réorganisation selon lequel la majorité du personnel devrait désormais débiter la journée à 7 h. 30 et cela directement chez les usagers, et ce alors qu'actuellement les infirmières, les aides-familiales et les aides-soignantes débutent la

journée à 8 heures en passant par le CASS (Centre d'action sociale et de santé) de leur quartier. Quel est l'objectif de la direction ? Mieux répondre aux demandes des usagers avec l'horaire de 7 h. 30 ? Non. La demande existante est déjà satisfaite avant 8 heures du matin, comme on l'a dit plus haut. Elle n'augmente pas à un fort rythme et le personnel, sensible à la nécessité d'intégration des personnes handicapées, est toujours prêt à y répondre. Mieux répondre à la demande des usagers si le personnel ne passe pas par le CASS mais se rend directement chez les usagers ? Non, car ceci est inimaginable. Que le personnel passe par le CASS avant de se rendre chez les usagers est justifié par plusieurs raisons : se procurer certains médicaments, prendre note d'un certain nombre d'informations de service, et surtout échanger des informations avec les collègues concernant les soins et les aides qui peuvent évoluer chez les usagers.

C'est ce précieux temps d'échange et de régulation, d'informations de dernière minute que la direction veut supprimer. Soit disant pour l'attribuer directement à la présence des soignantes auprès des usagers.

La suppression de temps d'échange et de régulation aura des conséquences négatives pour les usagers. De même imposer l'arrivée de l'aide ou de la soignante plus tôt avant 8 heures du matin n'est pas non plus du goût de la majorité des usagers. Alors quel est le but de la direction ? Récupérer du temps directement facturables à l'usager pour faire des économies et dispenser plus de prestations directes sans augmenter le personnel.

L'assemblée du personnel, sur propositions des syndicats, a donc décidé le lancement d'une pétition et a fixé la date de remise des signatures par un rassemblement du personnel devant le siège de la direction mardi 6 mai de 16 à 17 heures.

Manuela Cattani

Education spécialisée

Les employeurs refusent de signer la CCT 2006

Absence de convention dans le domaine de l'éducation spécialisée : les employeurs de l'AGOER, lors de leur dernière assemblée le 27 avril, ont refusé de signer une nouvelle CCT 2006-2008, prétextant l'absence d'information budgétaire.

En février dernier, les employeurs AGOER acceptaient les éléments durement négociés, à savoir la clarification du champ d'application.

Ceci n'était que confirmer l'application de la CCT à tout le personnel, car certains employeurs essayaient de faire des économies sur le dos de remplaçant-e-s, de personnel engagé pour des remplacements notamment à des tarifs et des conditions de travail hors CCT.

Désormais cette question est réglée à satisfaction des parties, elle permettra d'éviter

toute tentative de dumping et inégalités de traitement. Mais tout ceci est remis en cause puisque les employeurs refusent une nouvelle CCT.

Cette situation est très grave. On ne peut pas conditionner une CCT aux subventions. C'est parce qu'il y a des cadres de travail fixés que les départements peuvent prévoir les besoins des institutions.

Les syndicats SIT et SSP se sont adressés aux départements subventionneurs et au Conseil d'Etat pour intervenir auprès des employeurs AGOER.

Une assemblée du personnel a été fixée le 16 mai à 20h au SIT.

Cette assemblée déterminera les moyens de luttés pour faire reconduire la CCT et prendre en compte les éléments négociés.

FW

Conditions de travail au Grand Théâtre

Tergiversation et mise à l'écart des gêneuses

Une deuxième assemblée générale du personnel s'est tenue le 20 mars dernier, afin de prendre connaissance de l'avancée des négociations sur les conditions de travail et les conflits en cours au Grand Théâtre.

Pour rappel, les syndicats et commissions du personnel dénoncent la précarisation des contrats du personnel auxiliaire, la banalisation du harcèlement sexuel et du mobbing, la non réintégration du personnel qui s'en plaint, des licenciements injustifiés, des problèmes de santé et sécurité au travail et le non respect des droits syndicaux.

La soixantaine de personnes présentes a dû constater que la Fondation n'avait pas donné suite à sa demande d'engager des négociations avec les syndicats. La direction a cherché à diviser le mouvement en procédant à des "consultations internes" et en privilégiant les contacts avec la commission du personnel administratif et technique qui, rappelés-le, n'a compétence que de traiter des relations de travail avec le personnel engagé par la Ville et pas par la Fondation. L'Assemblée générale a réitéré ses demandes dans le cadre d'une résolution. Une rencontre a finalement eu lieu le 2 mai avec la direction, mais une séance avec les représentants de la Fondation n'a toujours pas eu lieu.

La tergiversation de la Fondation et du Conseiller administratif Mugny révèle un véritable malaise et une tentative de "faire le ménage" de manière anticipée. D'ores et déjà, il a été admis que les mécanismes salariaux du personnel temporaire n'avaient pas été appliqués correctement depuis le passage à la Fondation des contrats temporaires. Le SIT ne se satisfera pas d'un simple

ajustement pour le futur : le versement d'un rétroactif doit être appliqué. Les contrats du personnel de la Fondation, qu'ils soient temporaires ou fixes doivent également être renégociés afin qu'il soient conformes aux dispositions statutaires, garantissant la protection de la santé et l'égalité de traitement de tous le personnel. Rien ne justifie que du personnel engagé pour la même fonction soit traité différemment selon qu'il est Ville ou Fondation. Les autres problèmes soulevés par le personnel en matière de sécurité et de protection de leur personnalité devront aussi être réglés concrètement, un rapport d'attente de 2004 attend toujours une application dans les faits.

Une procédure en cas de mobbing

Par ailleurs, le Conseil administratif, conscient que les dispositions statutaires en matière de protection de la personnalité du personnel de la Ville étaient lacunaires et inadéquates, a lancé une consultation en vue de modifier la procédure d'enquête administrative en cas de plainte pour harcèlement et mobbing. Il s'agit d'accorder le droit de partie aux plaignant-e-s qui, à ce jour, ne sont que témoins, sans droit d'assurer leur défense et sans possibilité de faire recours contre une décision. La situation inacceptable des quatre plaignant-e-s du service des tapisseries-accessoiristes provient de cette procédure inadaptée et

ils en paient aujourd'hui le prix fort. Bien qu'ils n'aient commis aucune faute professionnelle et qu'ils aient seulement demandé que des mesures soient prises afin de faire respecter leur dignité au travail, tout a été entrepris en vue de les évincer.

Si l'un d'entre eux a pu finalement être réintégré dans sa fonction et qu'un deuxième collègue a obtenu son transfert volontaire dans un autre service de la Ville, la direction du Grand Théâtre et du Département des affaires culturelles ont refusé la réintégration des deux collaboratrices dans leur

fonction. A l'évidence, il s'agit d'une sanction déguisée et d'une nouvelle mesure discriminatoire qui vise à décourager, dans le futur, toute personne à parler ouvertement des dysfonctionnements au Grand Théâtre. L'une d'entre elles a été transférée dans un autre service de la Ville et l'autre aurait dû accepter un poste sous-qualifié. Cette dernière est la représentante du Grand Théâtre à la commission du personnel de la Ville et doit, à ce titre, disposer d'une protection particulière. Enfin, cerise sur le gâteau, quatre autres auxiliaires

de ce service ont vu tout simplement leur contrat non renouvelé.

Le SIT poursuivra son action tant que le personnel concerné n'aura pas retrouvé une situation professionnelle satisfaisante. De plus, des mesures sérieuses de prévention devront être prises pour faire cesser ces comportements de mobbing et de harcèlement sexuel présents dans divers services du Grand Théâtre. Des propositions concrètes ont été formulées à la direction dans ce sens.

Enfin, les syndicats ont demandé que s'instaurent de véri-

tables négociations dans le but de régler ces différentes questions qui concernent aussi bien le personnel de la Fondation que de la Ville de Genève. Aucune garantie n'a été donnée à la délégation dans ce sens et les tentatives, tant de la Ville que du Grand Théâtre, de renvoyer la balle dans l'autre camp ne réussiront pas à décourager notre détermination à faire respecter les droits syndicaux. Une nouvelle assemblée générale sera convoquée prochainement.

Valérie Buchs

Etablissement médicaux-sociaux

L'Etat soutient les patrons, une fois encore...

A la pétition du personnel des EMS pour le 2 janvier et la reprise des négociations, nous connaissons déjà la réponse de la FEGEMS : une non entrée en matière, polie certes mais ferme.

Ce fut plus récemment le tour du Conseil d'Etat de nous faire connaître sa position, à savoir son intention de ne pas se mêler de cette affaire. Entre un partenaire qui continue de ne pas dialoguer et des autorités qui font mine de ne pas intervenir, tout en imposant de sérieuses restrictions budgétaires, l'avenir n'est pas à la détente dans les EMS.

Par son courrier du 12 avril, le Conseil d'Etat a répondu de manière détaillée à la pétition du personnel des EMS - pétition qui avait été déposée le 12 janvier auprès de la FEGEMS et dont une copie avait été également déposée quelques jours plus tard auprès de la Chancellerie. Commencant par rappeler les revendications contenues dans celle-ci, le Conseil d'Etat énumère ensuite les sources de financement des EMS.

C'est là l'occasion de confirmer ce que nous prétendons de longue date, à savoir le caractère éminemment public de ce secteur; il apparaît en effet que

la seule source véritablement privée de financement, à savoir les frais de pension, est elle-même assurée à 80% par les prestations complémentaires de l'OCPPA.

Le Conseil d'Etat expose ensuite les différents coûts qui seraient engendrés par chacune de nos revendications et qui atteindraient au total les 50 millions de francs. Il finit en expliquant pourquoi il ne peut pas donner suite à cette pétition : 1) parce que la CCT est de droit privé; 2) parce que l'Etat n'a plus de sous; 3) parce que pour ne pas toucher aux prestations, il faut bien que le personnel fasse des efforts. Et puis, comme pour synthétiser les différents arguments, le Conseil d'Etat explique qu'il n'est pas possible d'améliorer le sort du personnel sans s'en prendre directement aux résidents. Avec cette manière de dire tout à la fois qu'il n'a rien à voir dans cette histoire et en disqualifiant à l'avance toute revendication, aussi légitime soit-elle, du moment qu'elle

coûte quelque chose. Le Conseil d'Etat conforte une nouvelle fois la FEGEMS dans ses positions.

Les limites du "nirisme"

Et pourtant, le pouvoir d'intervention du Conseil d'Etat, dans ce secteur est évident, comme il le prouve lui-même avec sa décision d'imposer aux EMS un plan quadriennal de subvention. Ce dernier prévoit en effet que la subvention sera bloquée durant les quatre prochaines années (2006-2009) au niveau de la subvention 2006. Il est également prévu que ce montant ne pourra varier qu'en fonction d'une éventuelle augmentation ou baisse du nombre de lits et que les prix de pension de 2005 seront reconduits durant toute cette période. De la sorte, l'application d'éventuels mécanismes salariaux n'est pas prise en charge et ne pourra être assumée que sur le dos des employé-e-s (diminution des effectifs, remplacement du personnel avec de l'ancienneté par du personnel plus jeune, remplacement de personnes qualifiées par d'autres qui le sont moins, sous-traitance de divers services, etc.). Cette pression sur les salarié-e-

s est d'ailleurs implicitement admise par l'abandon concomitant de l'outil PLAISIR, instrument d'évaluation qui visait à mesurer les besoins en soins et à partir duquel était établi pour chaque EMS une dotation en personnel.

En déconnectant besoins en personnel et besoins des résidents, cela permet de réduire les effectifs sans s'attaquer, en apparence, aux prestations. Ce tour de passe-passe grossier, exemplaire du passage d'une logique des besoins à une logique des moyens, illustre surtout les limites du "nirisme" (ni hausse d'impôts, ni baisse de prestations) prôné par le Conseil d'Etat : dans un secteur où la charge de travail n'a cessé de croître ces dernières années, qui peut sérieusement croire que de nouvelles pressions sur le personnel n'entraîneront pas la qualité des prestations ?

Pour répondre aux importants défis qui lui sont posés, le personnel des EMS, réuni en assemblée générale le 30 mars dernier, a décidé de se retrouver le 16 juin prochain pour une journée de préparation, sur congé syndical, des luttés à venir.

Julien Dubouchet



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.

Pour les déclarations (Suisses et permis C) :
L'accueil se fait sur rendez-vous.

Pour les impôts à la source (permis B, F, L...)
Permanence le lundi, mercredi, vendredi de 14.00 à 18.00 au 3^e étage.
Permanence également le samedi matin au 2^{ème} étage.

La CEST fête ses 20 ans

La Coordination économique et sociale transfrontalière invite à une soirée d'information et d'échange pour fêter les 20 ans d'activité de la CEST au niveau transfrontalier. Ce sera l'occasion de rencontrer les différents acteurs de la région.
le 30 mai 2006 de 18h à 21h00 au SIT
La région franco-valdo-genevoise sera-t-elle caractérisée par le tout à la voiture, l'accroissement des différences entre les plus riches et les plus démunis avec un déficit démocratique à la clé ? Une autre région à taille humaine et plus solidaire est-elle possible ? La réunion du 30 mai permettra d'en discuter et d'ébaucher des pistes...

Exposés:

La région franco-valdo-genevoise: une région à deux vitesses (création d'emploi et chômage, richesse et précarité, crise du logement): Bernard Comoli

Le développement durable à l'échelle de la région : quelle qualité de vie pour ses habitants ? : Andreas November
Participation ou déficit démocratique ? Jean-Louis Bailly
Quel avenir pour la région ? Alain Rouiller

Discussion puis partie conviviale

On peut s'inscrire auprès du secrétariat SIT

La CEST, active dans l'Ain, à Genève et en Haute-Savoie, regroupe des associations et organismes français et suisses: Association Savoie - Mont Blanc (économie et solidarité) - ATE - CFDT - Equiterre - MPF - SIT - Université populaire de Savoie

Formation des militant-e-s et des syndiqué-e-s du SIT

Formations interprofessionnelles (ouvertes à chaque militant-e)

Lors des formations interprofessionnelles nous abordons les sujets qui vous permettront de mieux connaître vos droits et de savoir les défendre, collectivement et individuellement. Il s'agit d'introductions basiques, aucune connaissance préalable n'est nécessaire.

Les formations interprofessionnelles sont ouvertes à tous les membres du SIT. Aucune inscription n'est demandée.

jeudi 11 mai - 18.00 à 20.00: Histoire et principes syndicaux

Il ne s'agit pas de rabâcher l'histoire, mais de comprendre ce qu'est le SIT, avec ses principes, ses priorités d'action, son originalité par rapport à d'autres syndicats, et donc comment il est devenu ce qu'il est.

Intervenant : Georges Tissot, secrétaire syndical

Conseils interprofessionnels

Un conseil interprofessionnel est un lieu d'information et de débat sur des sujets d'actualité syndicale. Il permet d'avoir des discussions ouvertes, et parfois contradictoires, entre les militant-e-s du SIT, tous secteurs professionnels confondus. L'ensemble du secrétariat participe aux conseils interprofs qui deviennent ainsi également des moments d'échange entre militant-e-s et secrétaires syndicaux-ales.

Les conseils interprofs ont lieu à 20 heures. Dès 19 heures une collation est servie pour toutes celles et tous ceux qui ont envie de passer un moment convivial avant les débats.

jeudi 18 mai - 20.00 : La 5e révision de l'AI

Notre assurance invalidité est en pleine révisions. Faisons le point pour discuter des nouveautés et des dangers que présentent les propositions des Chambres fédérales.

Intervenante : Shirin Hatam, de Pro mente sana

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.

Le programme détaillé peut être obtenu auprès du secrétariat syndicat et est publié dans le SIT-info. Il sera complété en fonction de l'actualité syndicale.

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

... construction et nettoyage

lundi 29 mai - 19.30 : le rôle des militant-e-s
mardi 6 juin - 14.00 à 20.00 : nouvelle CCT du nettoyage

... hôtellerie-restauration et économie domestique

samedi 10 juin - toute la journée : CCNT de l'hôtellerie-restauration
- licenciements et plans sociaux

... terre, industrie et services

vendredi 9 juin - 20.00 : CCT des parcs et jardins

... commerce, alimentation, médias et organisations internationales

mardi 23 mai - 19.30 à 21.30 : gestion des conflits au travail

... services publics et parapublic, santé

mardi 23 mai - 19.30 à 17.30 : être délégué-e syndical-e
- comprendre un budget

Connaissance des conventions collectives et statuts :

mardi 9 mai - 9.00 à 17.00 : révision du statut du personnel de la Ville de Genève

mardi 23 mai - 19.30 à 17.30 : être délégué-e syndical-e
- comprendre un budget

Accueil des nouveaux membres

Le SIT organise régulièrement des séances d'accueil pour ses nouveaux membres. Il s'agit de présenter le SIT, sa vie et son fonctionnement, le rôle de ses militant-e-s et les services offerts à ses membres.

Les nouveaux membres du SIT reçoivent une invitation personnelle, mais il va de soi que tous/toutes les syndiqué-e-s sont les bienvenus-e-s.

Les séances d'accueil pour les nouveaux membres ont lieu les mardis 13 juin, 5 septembre et 5 décembre. Elles ont toujours lieu à 15h et à 18h au SIT (heure à choix)

2 et 3 juin 2006 à Payerne

Victimes de l'amiante

Les Eternit's de Payerne en Suisse accueillent celles et ceux de Paray-le-Monial et de Gaillac en France.

La multinationale Eternit a étendu et coordonné sa production d'amiante ciment à l'échelle mondiale. Il nous revient maintenant à nous, les victimes de cette industrie et leurs proches de nous coordonner, nous soutenir mutuellement et nous concerter pour mieux défendre nos droits. C'est là le seul moyen d'obtenir que l'Empire Eternit répare les immenses dégâts qu'il a causés aux salarié-e-s et à l'environnement au cours du XXe siècle, un peu partout dans le monde.

Cette lutte est doublement importante :

- Elle est emblématique de toutes les actions collectives pour la défense de la santé, de l'intégrité et de la dignité de ceux et celles obligé-e-s de travailler pour vivre.
- Elle s'inscrit dans le cadre de

larges mouvements sociaux qui, renonçant à revendiquer quelques avantages matériels pour quelques uns, s'organisent pour que tous les exploité-e-s et opprimé-e-s de part le monde en soient les acteurs et les bénéficiaires.

En défendant les victimes d'Eternit, nous voulons défendre toutes les victimes de l'amiante ainsi que celles des autres substances toxiques qui menacent la santé des salarié-e-s de par le monde.

Programme

Vendredi 2 juin

17h30 - Accueil de nos ami-e-s de Paray-le-Monial et Gaillac. Repas de bienvenue
19h45 - Assemblée publique et débat "Victimes de l'amiante en France, Suisse, Europe et

dans le monde"

Samedi 3 juin

10h00 - Séminaire : Rompre le silence Témoignages des victimes et proches
11h30 - Débat, interventions, échanges
14h15 - Table ronde avec les professionnels : quels droits ont les victimes ? que peut la médecine ? amiante et risques professionnels ? qui doit prévenir et réparer ?

16h45 - Bilan du séminaire, projets d'initiatives communes et résolution.
17h30 - Clôture du séminaire, apéro d'adieu.

Renseignements auprès du secrétariat SIT ou auprès du

Comité d'aide et d'orientation des victimes de l'amiante (CAOVA) Case postale 5708 - 1002 Lausanne
internet: www.caova.ch
courriel : info@caova.ch
téléphone : 021 784 48 35

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 Dubouché, membres de l'Équipe Chômage, Davide De Filippo, Jean-Luc Ferrière, Séverin Guelpa, José Maria Hans, Thierry Horner, Jorge Klappenbach, présidence du SIT, Fabienne Saunier, Christina Stoll, Sylvain Tarrit, Bassem Teylou, Ismail Türker, Barbara Urtsun, 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).

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

Visitez nous à :
www.sit-syndicat.ch

Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs
16, rue des Chaudronniers - case postale 1087 - 1015 Genève 5
téléphone : +41 (0) 22 898 81 90. fax : +41 (0) 22 898 81 99 - e-mail : secret@sit.ch www.sit-syndicat.ch

bienvenue sur le site du SIT

Le SIT (association plus grand syndicat du canton de Genève Rhône - depuis plus de 1700 membres et 100 000 adhérents) est le syndicat le plus important de la région.

Signez les référendums contre les Lois sur les étrangers et sur l'asile (Changement de la loi sur l'asile)

Faut-il un salaire minimum légal en Suisse ?

Le 9 mars passé se tenait un Conseil interprofessionnel du SIT pour débattre des avantages et des inconvénients de l'introduction en Suisse d'un salaire minimum légal.

En effet, cette proposition revient de plus en plus souvent, et surtout depuis l'entrée en vigueur de la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'Union européenne. Un salaire légal - comme cela existe dans beaucoup d'autres pays - empêcherait à coup sûr une sous-enchère salariale imposée par les patrons et leur profitant.

Mais attention, ce débat concerne uniquement le salaire des personnes au travail, et non pas celui sur un revenu minimum par le biais de l'aide sociale ou de l'impôt négatif, qui est une toute autre question. Il faut également avoir en mémoire que lorsque l'on parle

facile d'établir des rapports de forces, des mobilisations dans le cadre des négociations salariales ou de conventions collectives que de les faire à un niveau général. On sait que l'Etat suisse n'est pas particulièrement à gauche (et la composition actuelle du Conseil fédéral et du parlement le démontre) : il serait vain d'en attendre une progression sociale spectaculaire.

Les dangers d'un minimum

L'autre réticence tient au concept même de salaire minimum, et ce pour deux raisons.



de salaire minimum légal, cela ne concerne pas ceux qui sont compris dans les conventions collectives de travail, même s'il est clair qu'une influence réciproque se fera sûrement sentir.

Les réticences syndicales

Pendant longtemps, les syndicats suisses ont été opposés à l'édiction d'un salaire minimum suisse, à l'instar de ce qui se fait dans d'autres pays. Cette réticence tient principalement à deux facteurs.

D'une part, l'ensemble de l'édifice sur les conditions de travail au sens large tient en Suisse sur des accords entre partenaires sociaux, soit entre syndicats et patronat. L'Etat n'intervient que pour donner un cadre général. C'est là le principal fondement de la "paix du travail", qui est de fait - entre autres choses - une barrière contre l'immixtion de l'Etat dans les affaires professionnelles. Cette primauté donnée au "corporatisme" est en droite ligne le fruit de la construction du mouvement syndical au début du XXe siècle, avec l'accent primordial mis sur les syndicats professionnels au détriment des syndicats interprofessionnels.

Pour les syndicats - et les patrons - ce sont exclusivement les partenaires sociaux qui doivent fixer les salaires, et non pas l'Etat. On a vu ce principe se traduire par le refus de beaucoup de syndicats de toute modification législative, par exemple en ce qui concerne la réduction de l'horaire de travail.

Cette position qui peut sembler un peu étrange à pour justification, du point de vue syndical, le fait qu'il est plus

D'abord, il existe en Suisse de fortes disparités régionales entre les salaires (voir encadré ci-dessous). On sait aussi que le coût de la vie est très différent entre les cantons. Si le prix du yoghourt est probablement le même au Tessin et à Genève, il n'en est rien en ce qui concerne le prix du loyer, de l'assurance maladie... et des impôts. La fixation d'un salaire national un alignement sur les plus bas salaires pratiqués en Suisse, au mépris des conditions de vie des salarié-e-s. C'est la raison pour laquelle une grande convention collective nationale comme celle de la mécanique ne comporte pas de salaires minimaux.

L'autre danger réside dans l'observation de ce qui se passe à l'étranger, et par exemple en France. Fixer une norme minimale absolue conduit les employeurs à s'y référer de façon absolue également. Le salaire minimum tend donc à tirer tous les salaires vers le bas, puisque les employeurs ne voient aucune raison de payer davantage que ce à quoi la loi les contraint.

Pour des salaires régionaux évolutifs

C'est pour ces raisons que toute discussion sur l'instauration d'un salaire minimum en Suisse doit prendre en compte deux dimensions. Il faut d'une part que l'éventuelle fixation de salaires minimaux dans une loi se fasse sur une base régionale, voire même cantonale. Les instruments statistiques existent. D'autre part, ces salaires doivent évoluer régulièrement. Comme on ne peut attendre que le Conseil fédéral soit composé exclusivement de personnes à l'écoute des be-

soins des salarié-e-s, la loi devrait prévoir une indexation régulière des salaires à la fois au coût de la vie et à d'autres critères (indice des salaires réels, comme pour l'AVS; produit intérieur brut, comme le propose l'avocat lausannois Jean-Michel Dolivo; etc.)

Vers des changements ?

La position syndicale majoritaire n'est aujourd'hui plus aussi figée qu'elle l'était autrefois. Elle prend en compte l'évolution due à l'entrée en vigueur de la libre circulation des personnes, qui pose avec force la question du respect de conditions du pays où travaillent les gens (si vous êtes anglais, cela ne vous autorise par à rouler à gauche en Suisse). Et ce constat reflète aussi le fait que, pour finir, les personnes couvertes en Suisse par une convention collective sont une minorité (et toutes les CCT ne comprennent pas des salaires minimaux). Bien sûr, on pourrait leur dire qu'il leur suffit de se battre et se syndiquer !... mais bon, le développement des syndicats a bien de la peine (à quelques exceptions près) à sortir des secteurs traditionnels de recrutement.

Ne pas agir pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs, c'est laisser les plus faibles, les plus précaires, les plus exploitables individuellement face à leur employeur.

On sait qu'une initiative populaire fédérale est actuellement en préparation dans les milieux de gauche. Le SIT continuera sa réflexion pour participer à cette discussion.

Georges Tissot

Des disparités régionales

L'une des craintes principales pour l'introduction d'un salaire minimum à l'échelon national est celle des disparités entre régions et cantons.

Le tableau ci-dessous montre quelles sont ces disparités. Sur la base du calculateur de salaires de l'Union syndicale suisse (www.lohn-sgb.ch), on a pris pour le même profil de personne (environ 40 ans, 10 ans d'ancienneté, semi-qualifié) ce que cette personne gagnerait dans chaque région. On voit que les différences sont importantes (et cela sans tenir compte encore du coût de la vie).

Trois remarques :
● il s'agit de salaires médians (donc ce que gagne la person-

ne qui est juste au milieu : 50% des salarié-e-s gagnent plus qu'elle et 50% gagnent moins qu'elle) et non du salaire moyen;

● il s'agit des salaires réels de la dernière enquête suisse des salaires d'octobre 2002 (donc un peu vieille), et pas de salaires conventionnels ou d'usage;

● les salaires genevois paraissent drôlement bas; mais la région comprend aussi le canton de Vaud, où les salaires doivent être un peu plus bas qu'à Genève. On connaîtra prochainement les salaires uniquement genevois sur le site mis sur pied par l'Observatoire genevois du marché du travail.

	Construction	Mécatronique	Hôtellerie - restaur.	Vente	Bureau
SUISSE	4900	5160	3460	3670	5430
Arc lémanique (GE VD)	5210	6330	3610	3540	5370
Mittelland (BE FR NE SO JU)	4770	4990	3340	3850	4910
Nord-Ouest (BS BL AG)	4920	5170	3450	3610	5040
Zurich, Zoug	5280	5480	3850	3580	5480
CH orient. (SH TG SG AI AR GL GR)	4640	5180	3350	3700	5040
CH centrale (LU NW OW UR SZ)	4930	5110	3410	3720	4780
Tessin	4490	4530	3280	3410	4240

Augmenter les bas salaires

L'économie y trouverait son compte

Lors du Conseil interprofessionnel SIT était présent le professeur Yves Flückiger, directeur de l'Observatoire universitaire de l'emploi. Nous re- prenons ici le résumé de son exposé qui a paru dans le Courrier sous la plume de Michel Schweri, en remerciant le journal et le journaliste de nous avoir autorisé à utiliser ce texte.

Conformément à sa discipline, le professeur d'économie Yves Flückiger n'aborde pas la question du salaire minimum sous l'angle de la morale, ni même de la justice sociale. Avec la Banque mondiale, il soutient plutôt que "l'équité favorise la croissance". A l'inverse, la hausse des inégalités réduit l'efficacité économique du système, a-t-il démontré devant les militants du SIT.

Selon son explication, maintenir des bas salaires accroît le taux de rotation de la main-d'œuvre, plus facilement encline à chercher son bonheur ailleurs. Or, "les coûts de cette rotation sont assez grands, soutient l'économiste, et certainement plus élevés que l'économie réalisée en versant des bas salaires". Car un fort "turnover" induit une réduction de la productivité et une hausse du chômage de nature frictionnelle. De même, ce roulement des employés n'incite pas les entreprises offrant de bas salaires à investir dans la formation continue, ce qui réduit encore

leur efficacité.

Pouvoir utiliser de la main-d'œuvre à bon marché ne pousse pas non plus les entreprises à se restructurer, leur faisant prendre du retard dans les ajustements structurels ou la modernisation de leur appareil de production, poursuit Yves Flückiger.

Les bas salaires freinent enfin les mesures de réinsertion professionnelle. La prise d'un emploi doit en effet être suffisamment attractive pour compenser les inconvénients et les coûts engendrés par ce travail (garde d'enfants, transport...). L'introduction d'un salaire minimum pourrait donc tout à fait donner des impulsions aboussant à une réduction du chômage, soutient ainsi M. Flückiger, prenant le contre-pied de l'idée largement répandue qu'une hausse de salaire favoriserait les licenciements. Il cite d'ailleurs l'expérience grandeur nature vécue par deux Etats des Etats-unis. L'un a augmenté son salaire minimum selon le coût de la vie local et a connu

une hausse des engagements dans les restaurants, tandis que l'autre a conservé le montant, inférieur, du salaire minimum fédéral et a perdu des emplois dans cette même branche.

Sur le plan social, poursuit le professeur, instaurer un salaire minimum obligatoire permet de soutenir les travailleurs qui se trouvent juste à la marge de la pauvreté afin de les faire passer au-dessus du seuil. L'efficacité d'une telle mesure serait donc élevée, puisqu'elle agit sur ceux à qui il ne manque pas grand-chose pour s'en sortir seuls. Les moyens publics ainsi économisés permettent ensuite d'attaquer l'extrême pauvreté par d'autres mécanismes, d'ordre social.

Reste à déterminer le montant que devrait atteindre ce salaire minimum légal. "S'il est trop bas, il rate son but, expose le professeur, s'il est trop élevé, il incite à la mécanisation du travail." De même, si l'effort est trop ciblé sur les bas salaires, "on ne fera rien pour ceux qui sont juste au-dessus, lesquels risquent de stagner", signale l'universitaire. Par ailleurs, les jeunes risquent de se détourner d'une formation moins bien payée pour prendre un emploi non qualifié au salaire minimum.

Michel Schweri - Le Courrier

