

Égalité de salaires entre femmes et hommes

Les discriminations persistent

A l'heure où la scandale des hauts salaires des dirigeants d'entreprises agite le monde économique et la classe politique, on parle un peu moins d'un autre scandale, qui est celui des discriminations salariales entre femmes et hommes.

Peut-être s'imaginent-on un peu vite que la situation va mieux qu'il y a quelques années, que tant de progrès ont été faits que rien n'urge plus. Détrompons-nous ! C'est au contraire la stagnation qui prévaut depuis trop longtemps, malgré les louables intentions et les avancées législatives. Et ce n'est pas la précarisation de plus en plus forte de l'emploi et des conditions de travail qui vont aider.

On trouvera dans l'article de la dernière page tous les éléments qui montrent de combien, en chiffres, les femmes sont préterées par rapport aux hommes en Suisse. Cela fait 25 ans qu'a été adopté l'article constitutionnel sur le principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale et la loi fédérale de l'égalité entre femmes et hommes dans les rapports de travail est entrée en vigueur il y a 10 ans. Mais les lois et les principes ne sont rien si l'on ne se bat pas pour les appliquer et les faire appliquer.

Bien trop souvent, ce genre de discrimination est considérée comme "normale", comme le résultat d'une certaine organisation figée de la société et du monde du travail. Apparues sur le marché du travail après guerre comme ce qui était considéré comme de véritables parasites, les femmes n'ont pas fini leur long chemin vers la reconnaissance pleine et entière de leurs qualifications, de leurs responsabilités, de leurs aptitudes à faire fonctionner la machine économique. Ce serait une piètre consolation que de se dire qu'il en va de même dans le monde politique.

Aujourd'hui encore, le travail féminin est la plupart du temps considéré comme un "travail

d'appoint", auquel les femmes peuvent renoncer facilement au gré des maternités... ou du taux de chômage. Nous ne sommes plus à l'époque où il était indifférent qu'une jeune fille apprenne ou non un métier, parce que son avenir était le mariage et le ménage qui va avec. Mais sommes-nous vraiment bien loin de cette époque? Les chiffres nous en font douter, tant ce qui concerne le niveau des rétributions que les métiers exercés par les femmes en général.

Et le plus inquiétant est qu'un secteur comme la fonction publique, qui devrait pourtant être à la pointe de l'application des principes législatifs, se trouve également en retard dans l'application de l'égalité.

A l'heure où les syndicats fourbissent comme chaque année leurs armes pour les négociations salariales et les adaptations au coût de la vie, il est bon qu'ils mettent en tête de leurs revendications le comblement d'un retard, la disparition d'une injustice qui n'a que trop duré. Mais l'action des syndicats au niveau général ne sera jamais suffisamment efficace si nous n'assistons pas dans la tête de chacune et de chacun à un changement de mentalité : la discrimination salariale entre femmes et hommes et tout simplement inadmissible. Un point c'est tout !

Georges Tissot

Voir le dossier en page 8



Pour un moment de détente avant de reprendre le collier de l'activité syndicale ...
Pour se rencontrer de manière conviviale ...
... et aussi pour fêter les jubilaires du SIT qui ont 25 ou 40 ans de sociétariat, nous vous invitons à une

fête du SIT

vendredi 1er septembre 2006
dès 18.00 dans le jardin du SIT, au 16, rue des Chaudronniers

il y aura à manger, à boire, de la musique

Venez avec vos ami-e-s, votre famille, vos collègues de travail :

nous nous réjouissons de vous rencontrer

De plus en plus jeunes...

Supprimer les protections existantes pour les jeunes adultes en formation, éliminer de plus en plus tôt les enfants qui n'arrivent pas à se mouler dans une école élitiste et conservatrice, mais ou s'arrêteront-ils ? La formation, dès le plus jeune âge, est la cible d'offensives violentes de la part des partis bourgeois aux niveaux national et cantonal.

Le Conseil fédéral, une partie de la droite et les associations patronales veulent modifier la loi sur le travail en diminuant la protection des jeunes salarié-e-s et des apprenti-e-s. Il s'agit de ramener de 20 à 18 ans l'interdiction du travail de nuit et du dimanche.

En dehors des effets désastreux sur la santé de jeunes en formation, cette mesure est aberrante. Elle rend plus difficile l'apprentissage dual (entreprise-école) alors que le chômage des jeunes est en augmentation.

Les jeunes entre 15 et 24 ans sont de plus en plus nombreux à devoir recourir à l'aide sociale. Plus de 20 000 jeunes terminant leur scolarité obligatoire ne trouvent pas de place d'apprentissage. Et ce projet de modification de la loi sur le travail accentuerait la pression déjà forte qui vise à flexibiliser et à dégrader les conditions de travail de celles et ceux qui ont la chance

de trouver une place.

Hasard, au même moment, le patronat fait avancer l'idée de diminuer les indemnités chômage pour les moins de 20 ans... Mais les jeunes adultes ne sont pas les seules victimes de cette politique de flexibilisation. La mise en place ou plutôt le retour à des politiques de formation élitistes et conservatrices concerne également leurs jeunes frères et sœurs.

Ainsi, les Genevois-es auront-ils/elles à se prononcer en septembre sur l'avenir de leur école primaire au travers de deux projets qui concourent pour le prix du projet le plus réactionnaire et le plus générateur d'exclusion ! Il n'est pas courant que le SIT ait à se prononcer sur des enjeux éducatifs.

Mais il n'est pas question dans cette votation de divergences entre telle ou telle vision pédagogique ; il ne s'agit pas non plus de débattre du rôle positif de tel ou tel système d'évaluation. Non, il s'agit de se déterminer sur l'avenir que nous entendons donner à nos enfants et à cette société. Et si le SIT défend des valeurs de solidarité dans le domai-

ne social et dans l'économie, il doit œuvrer pour que cette solidarité soit à l'œuvre déjà au niveau de la formation des plus jeunes.

A cet égard, les projets fédéraux comme les enjeux cantonaux, même s'ils ne visent pas les mêmes classes d'âges, participent d'un projet identique : revenir sur les avancées importantes que la Suisse a connues ces dernières décennies concernant la démocratisation des études ; écarter tous les enseignements que nous ont apportés les recherches pédagogiques de ces dernières années sur le soutien aux enfants en difficulté de formation, particulièrement dans les milieux défavorisés ; réinstaurer un système sélectif qui écarte le plus tôt possible les enfants de ces milieux ; former la totalité des systèmes éducatifs en fonction des besoins économiques.

Dans ce domaine comme dans d'autres, l'impression d'un retour en force des valeurs dominantes du 19e siècle est frappante. A quand le retour du travail en fabrique pour les moins de 18 ans ?

Hervé Pichelin



Le SIT s'allie

En réponse aux mandats qui lui ont été confiés par deux congrès successifs, le SIT est devenu observateur de l'Union syndicale suisse.

Des abus ?

L'entrée en vigueur de la libre circulation des personnes a-t-elle conduit au flot de sous encre salariale redoutée ? Il y a des moyens légaux et syndicaux de la combattre.

Le tourniquet

Quand une assurance sociale va mal, elle essaie de refiler le bébé à une autre assurance. L'assuré, lui, est pris dans un tourbillon dont il ne sort pas indemne. Un exemple vécu à l'aéroport.

20 ans le bon âge ?

Le bon âge pour être chômeur ou chômeuse, oui... Les jeunes sont davantage frappés par le chômage que leurs aînés. Le fait qu'il existe des explications ne rend pas cette situation plus normale.

Economie domestique : un secteur qui s'organise

La priorité mise par le SIT à défendre et organiser les salarié-e-s de ce secteur commence à porter ses fruits. Avec à la clé la situation des sans-papiers.

EMS

Encore un secteur qui se mobilise. Le printemps a été chaud avec l'action des salarié-e-s de la Tourangelle. L'automne ne s'annonce pas moins torride...

L'école est finie

Chouette, de sortir de l'école. Encore faut-il que les activités parascolaires aient les moyens de leurs ambitions. Les salarié-e-s se battent pour une meilleure prise en charge de nos chères têtes "blondes".

SIT - USS : entre alternative et unité d'action

Les congrès SIT 2001 et 2004 ont décidé d'explorer les voies et moyens d'une collaboration avec l'USS (Union syndicale suisse). Au cours de cette démarche, l'USS a proposé au SIT de bénéficier d'un statut d'observateur à son comité. Après acceptation du comité SIT le 6 avril, celui de l'USS a fait de même le 17 mai.

Nous voici donc en position d'observer. Mais observer quoi et pourquoi ? Les congrès précités disaient : pour évaluer quelle est aujourd'hui " la meilleure façon de défendre les intérêts de l'ensemble des travailleuses et travailleurs ". A cette question simple il n'y a pas de réponse simple.

D'un côté, le SIT est certes un syndicat qui a fait ses preuves et il les a faites en fondant son action sur des valeurs fortes, telles que la démocratie interne, la solidarité interprofessionnelle, la lutte contre les inégalités, particulièrement celles touchant les plus précaires, l'autonomie à l'égard des partis, la volonté de lier capacité de résistance et de proposition. Pour réaliser ce projet syndical, les idées ne suffisaient pas, il a fallu les moyens qui le rendent possible : autonomie financière, organisation interprofessionnelle, publications propres, libre choix des secrétaires syndicaux. Rassemblées sous la notion de " rénovation syndicale ", ces orientations et ces pratiques ont fait et continuent de faire du SIT une alternative syndicale efficace et crédible, y compris en " faisant la différence " avec les syndicats de l'USS notamment.

Oui, mais tout ça, c'est à Genève. Or, de plus en plus, les décisions (législatives, conventionnelles, politiques) se prennent au niveau national. Et le libéralisme arrogant mène une stratégie de rouleau compresseur qui exige une mobilisation générale. Si l'on veut résister efficacement, proposer des alternatives, il faut élargir son horizon et faire front commun. D'où l'exigence de renforcer (construire ?) l'unité d'action à la fois sur le fond (qu'est-ce qu'on défend ensemble ?) et dans les moyens (avec quel rapport de forces ?). Le SIT ne peut donc pas échapper à la question d'une alliance au niveau national.

D'où un triple dilemme. Dans l'intérêt des salarié-e-s, la vocation alternative du SIT est-elle compatible avec les conditions de l'unité d'action ? Les orientations, la stratégie, les pratiques, le fonctionnement et l'évolution de l'USS vont-ils dans le sens de la rénovation syndicale ? Le SIT aura-t-il plus d'influence sur le mouvement syndical en agissant de l'intérieur de l'USS (avec le risque de la " normalisation ") ou en demeurant indépendant (avec le risque de la marginalisation) ?

C'est pour rassembler des éléments de réponses à ces questions - au-delà des impressions, des préjugés et des épisodes historiques - que le SIT va " observer " le fonctionnement de l'USS pendant deux ans. Le comité sera régulièrement tenu au courant et, en 2008, c'est en connaissance de cause qu'un congrès extraordinaire devrait pouvoir choisir entre rester dehors, s'associer ou adhérer. Et chacun peut contribuer à cette évaluation à partir de ce qu'il pourra apprendre par les médias, expérimenter dans les secteurs, pratiquer dans les campagnes nationales et cantonales. En anglais, observer (" watch ") cela veut dire à la fois " regarder attentivement afin de connaître " et " faire attention " (au sens de " faire gaffe "). A bon entendeur !

Jean-Marc Denervaud

Quelques rappels :

Avant guerre, le SIT (ancienne FSCG) n'avait pas de rapports organisationnels avec les autres syndicats au niveau suisse. 1948 : La FSCG adhère à la Confédération des syndicats chrétiens de la Suisse (CSC) et à ses fédérations professionnelles nationales.

1979 et 1989 : Les fédérations professionnelles nationales du bâtiment, puis de la métallurgie, quittent le SIT.

1993 : Le SIT est exclu de la CSC.

1995 : Le SIT devient membre de la CGAS.

2001 : Le congrès SIT décide "d'explorer les possibilités d'un contrat de collaboration avec l'USS".

2004 : Le congrès SIT décide de "continuer à collaborer avec l'USS notamment sur des dossiers thématiques; cela lui permettra ainsi en particulier de poursuivre l'exploration de la possibilité d'un rapprochement avec celle-ci".

2006 : L'USS propose au SIT de devenir observateur.

(gt)

Comité SIT

Lors de sa séance du 11 mai, le comité SIT :

- s'est fait présenter l'histoire et l'évolution du SIT;
- a pris connaissance de l'actualité syndicale dans différents secteurs (nettoyage, vente, stations service ...);
- a été informé des sujet des votations du 24 septembre pour pouvoir prendre position lors du prochain comité; outre la Letr et la LASI, le comité se déterminera donc sur l'or de la BNS, et sur l'initiative ARLE sur l'école et son contreprojet; a débattu de la question des finances cantonales et des 73 mesures d'économies proposées par le Conseil d'Etat;
- a entendu une présentation du secteur de la Ville de Genève.

Comité CGAS

Lors de sa séance du 1er juin, le comité CGAS a :

- préparé la prochaine assemblée des délégué-e-s qui se tiendra le 29 juin;
- fait le point sur les enjeux de la commission tripartite qui attribue les permis de travail pour les extras-européens; été informé de la mobilisation pour les votations du 24 septembre sur la Letr et la LASI;
- débattu de la position à adopter face à une modification de la loi cantonale sur le chômage.

Mesures d'accompagnement à la libre circulation (2)

De la sous-enchère salariale, des abus ? Où ça ?

On se souvient que l'introduction de la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'Union européenne, confirmée l'an passé par l'acceptation par le peuple de l'extension de cette libre circulation aux nouveaux pays européens, a été "flanquée" (comme on dit en allemand) par des mesures d'accompagnement légales pour éviter les risques de sous-enchère salariale et sociale.

Curieusement, au bout de deux ans de fonctionnement réel du mécanisme, on a l'impression d'une perception des faits et des réalités à deux vitesses. D'un côté, on constate des licenciements pour engager des personnes à plus bas prix, la venue de nombreux travailleurs étrangers - et particulièrement frontaliers -. D'un autre point de vue, on dit que les abus sont rares, et notamment que les plaintes déposées et acceptées par la commission tripartite genevoise chargée d'appliquer les mesures d'accompagnement se comptent sur les doigts d'une main.

N'en déplaie aux simplificateurs de toutes sortes, la réalité est - comme toujours - dialectique. Le sentiment avéré d'une injustice ne suffit pas pour qu'elle soit reconnue légalement. C'est là que le bât blesse.

Sentiment contre loi

Vous avez été licencié d'une façon indigne ? Vous avez été remplacé par quelqu'un qui gagne moins que vous ? Cela existe depuis que le salariat existe. Le droit suisse n'a jamais empêché un patron de licencier qui il voulait, à peu près comme il voulait, pourvu que certaines normes légales soient respectées. La libre circulation n'a strictement rien changé à cela. Il n'est pas possible juridiquement (en Suisse, donc !) de contraindre un employeur de conserver un salarié. Et tant que le salaire de la personne engagée à la place respecte les normes d'une convention collective (même s'il est inférieur de plusieurs centaines de francs à celui de la personne licenciée), on ne peut pas qualifier cela d'abus légal.

Voilà pourquoi le comptage des abus dépend du côté duquel on se place. Plusieurs plaintes pour sous-enchère salariale ont donc été déposées à Genève. La plupart ont été simplement classées, après une enquête minutieuse, parce qu'il a été prouvé que les entreprises avaient simplement respecté les limites de la loi, même si les salarié-e-s lésé-e-s n'avaient pas ce sentiment. La

seule plainte qui a spectaculairement abouti est celle déposée par le SIT concernant l'économie domestique et a conduit à la fixation des salaires minimaux dans ce secteur. Mais il faut convenir que la sous-enchère salariale dans cette branche datait de bien avant la libre circulation, et que celle-ci n'a rien changé à cette réalité, ce d'autant plus que la majorité des travailleurs-euses de l'économie domestique ne sont pas des Européen-ne-s.

De même, une commission tripartite examine minutieusement pendant un mois - trois fois par an - tous les nouveaux permis de travail attribués. Sans complaisance aucune, on s'aperçoit qu'il y a un taux d'abus relativement minime (autour de 3%). Même si un seul abus est un abus de trop, même si les demandes de permis sont parfois incomplètes, voire même mensongères, on est loin d'une vague de fond mettant en péril les conditions de travail et de salaire dans le canton.

On ne saurait dire non plus que la situation est dramatiquement moins bonne qu'elle ne l'était auparavant. Il est vrai qu'autrefois, on contrôlait les conditions de travail avant d'attribuer un permis. Mais ce contrôle était limité dans le temps, et bien partiel, puisque la protection dont jouissaient ainsi les étrangers nouvellement arrivés ne bénéficiait ni aux Suisses, ni aux personnes établies depuis un certain temps. On avait ainsi le paradoxe que certains salaires minimaux pouvaient être imposés pour les nouveaux venus, mais pas pour les autres !

Un combat sensé

Il y aurait donc des abus contre lesquels on ne pourrait rien faire ? Voire ! De tous temps, le syndicalisme s'est appuyé sur les lois et les conventions collectives pour les faire respecter. Mais il a su aller au-delà du seul statut qui.

Dans les faits, on se retrouve aujourd'hui dans une situation qui exige une meilleure couverture pour davantage de monde. Avec la tertiarisation de l'économie, les conventions collectives ont perdu de leur superbe : de moins en moins de personnes y sont soumises et en bénéficient. Il faut donc renverser la vapeur : créer de nouvelles conventions dans des secteurs jusque là dépourvus, et obliger à ce que l'ensemble des travailleurs-euses d'un secteur soient soumis à cette convention et en bénéficient. C'est trop rarement le cas au-

jourd'hui, puisque peu de conventions s'appliquent à l'ensemble des salarié-e-s d'une branche. C'est le but d'une des mesures d'accompagnement, qui permet de rendre obligatoire une convention lorsque des abus ont été constatés.

Encore faut-il que ces conventions soient bonnes. Si les salaires prévus s'éloignent par trop de la réalité des salaires effectivement pratiqués, cela laisse toute latitude à l'employeur de pratique de la sous-enchère salariale ... tout en respectant les normes juridiques. La responsabilité des syndicats est donc grande. Et quand on parle de syndicats, on ne pense pas aux deux ou trois personnes qui vont aller négocier avec les patrons, mais à l'ensemble des personnes qui SONT le syndicat : les membres. Comme vous, les 12 000 qui recevez ce journal (et qui sans doute lisez cet article).

La ligne de front

Car il ne s'agit pas non plus de rester en sentinelles sur la ligne de front : ce n'est pas ainsi que l'on progresse. N'attendons pas de notre ordre constitutionnel suisse qu'il se porte spontanément en défense des salarié-e-s. Si notre parlement défendait les intérêts des plus précaires, cela se saurait ! Les lois sont mauvaises ? Changeons-les ! Il y a des injustices ? Dénouons-les ! Ce n'est pas parce que les chances de gagner devant un tribunal sont faibles qu'il faut renoncer. Si les syndicats avaient toujours attendu d'avoir raison juridiquement pour entreprendre des actions, il y a longtemps qu'ils auraient disparu comme les derniers des dinosaures.

C'est donc en étant correctement informés des possibilités légales d'action que nous aurons les moyens de faire évoluer et de dépasser cette légalité, de faire avancer la ligne de front. Malgré toute la volonté du secrétariat syndical d'aller au devant des situations inacceptables pour les corriger, il sera toujours coupé de ses moyens d'action si les membres du syndicat, ceux qui travaillent dans les usines, sur les chantiers, dans les services et les commerces, ne sont pas attentifs à ce qui se passe autour d'eux, n'en informent pas le secrétariat syndical, ne se battent pas collectivement avec leurs collègues de travail, unis malgré leurs différences.

Les conditions de la lutte ont TOUJOURS été ainsi.

Georges Tissot

Libre circulation et Schengen

Suppression des visas

Une bonne nouvelle pour les ressortissants des pays hors Union européenne (UE) : celle-ci va renoncer à exiger un visa pour transiter moins de 5 jours sur son territoire.

Les étrangers hors UE résidant en Suisse qui sont au bénéfice d'un permis B ou C n'auront plus besoin d'un visa de transit pour voyager dans l'espace Schengen. Les ministres de la justice de l'UE ont décidé jeudi 1er juin de lever cette obligation.

Grâce à la reconnaissance par l'UE des permis de séjour helvétiques, plus d'un demi-million d'étrangers résidents en Suisse vont pouvoir voyager de manière plus simple à travers les États membres de l'espace Schengen. La décision

prise à Luxembourg sera officiellement signée le 14 juin à Strasbourg. Elle devra ensuite être publiée dans la Feuille officielle de l'UE et entrera en vigueur vingt jours plus tard. Soit, dans le meilleur des cas, le 6 juillet.

Nous saluons cette initiative qui, outre les formalités administratives, permettra de transiter librement dans l'UE sans bourse délier. Mais à l'heure où nous écrivons ces lignes, aucune date précise n'est donc fixée pour l'entrée en vigueur de cette nouvelle directive, nous ap-

pelons donc à la prudence les nombreux voyageurs qui organisent leur vacances d'été.

Procédure

Le voyageur devra obligatoirement faire tamponner son passeport à la sortie de la Suisse, puis à la sortie de l'espace Schengen. Pour Genève, les postes frontières qui vont délivrer ces tampons de transit valables 5 jours sont : Divonne-Bains, Ferney-Voltaire, Gare de Genève-Cornavin, Moillesulaz, Bardonnex (autoroute), Pougny, Prévessin, Saint-Julien-Perly, Vallard-Thônex et Veigy.

Cela dit, bonne vacances à toutes et tous !



École et projet de société

Deux objets des votations du 24 septembre concernent l'école primaire et sont porteurs d'une vision conservatrice, voire réactionnaire, de la formation.

Dés 1994, l'école primaire genevoise, constatant la difficulté à enrayer l'échec scolaire, ouvre un programme de réforme des pratiques d'enseignement qui s'appuie sur trois constats : les enfants n'apprennent pas tous de la même façon ni au même rythme ; ils apprennent d'autant mieux s'ils sont eux-mêmes actifs ; lorsque les enseignants partagent leurs expériences, l'efficacité de l'enseignement est plus grande.

Cette réforme (la rénovation) est généralisée dès le début des années 2000. Dans les grandes lignes, elle prévoit : l'instauration de deux cycles d'apprentissage de 4 ans, l'évaluation semestrielle en cours de cycles sous forme d'appréciations et de commentaires (formative), une évaluation certificative en fin de cycle sous forme d'appréciation des degrés d'atteinte des objectifs, en fin de 6e primaire traduction du degré d'atteinte des objectifs en notes globales pour le passage au Cycle d'Orientación, des épreuves cantonales en fin de cycle (2e et 6e primaire), un fonctionnement des enseignants d'une école en équipe.

Appliquée de manière volontariste et sans que soient fournis les moyens financiers adéquats, la réforme a provoqué nombre de tensions dans le milieu des enseignants et des parents.

Une initiative rétrograde

En 2003, l'Association Refaire L'Ecole (ARLE) dépose une initiative "pour le maintien des notes à l'école primaire". Demandant ni plus ni moins le retour à l'école d'antan, l'initiative exige que l'école primaire soit découpée en 6 degrés et que le passage ne soit pas automatique mais soumis à une évaluation certificative entre les degrés à partir de la 3e primaire.

Le Département de l'instruction publique élabore alors en concertation avec les associations d'enseignants primaires et de parents d'élèves, un contre-projet aménageant la réforme, et devant permettre de maintenir le cap de la nécessaire modernisation engagée, tout en intégrant les revendications, tant des professionnels que des parents d'élèves. Ce contre-projet est balayé par la majorité bourgeoise au profit d'un texte encore plus inacceptable encore que l'initiative d'ARLE.

Un contre projet ultra-libéral

Le contre projet soumis au vote en septembre est donc proposé par les partis de l'En-

tente et l'UDC. Dans les grandes lignes, il prévoit le découpage des 6 années primaires en 3 cycles de 2 ans, une évaluation certificative dès la fin du 1er cycle (en fonction des objectifs d'apprentissage), dès le 2e cycle des notes de 1 à 6 avec moyenne chaque trimestre, une obligation d'obtention de 4 en maths et français dès le 2e cycle pour être promu, la prolongation d'un cycle (en cas de non promotion) une fois au cours de la scolarité et, enfin, l'évaluation des établissements scolaires avec résultats publics et détaillés par établissement.

Ainsi en septembre aurons-nous le "choix" entre une volonté de revenir en arrière alors que toutes les conditions extérieures à l'école et les enfants ont changé, et la volonté de la droite de remodeler l'école primaire selon les grands principes du libéralisme.

Nous avons besoin d'une école pour tous, une école démocratique qui, au-delà des différences déjà criantes entre les situations socio-économiques des uns et des autres, permette à tous les enfants d'acquiescer les connaissances et les compétences indispensables pour faire leur vie.

Nous ne voulons pas d'une école qui passe son temps à exclure, nous avons besoin d'une école qui soit capable de s'adapter aux enfants d'aujourd'hui, tels qu'ils sont, pour leur enseigner tout ce qu'on sait leur être nécessaire dans le futur.

L'initiative ARLE rêve d'un retour au passé sans apporter aucune réponse aux préoccupations actuelles des enfants et de leurs parents. Elle est une réaction de rejet d'une réforme indispensable, mais qui, par nombre de ses facettes, a été bien mal engagée.

Plus dangereux encore le contre projet qu'on lui oppose représente l'attaque la plus directe qu'il y ait jamais eu contre l'école démocratique que nous connaissons à Genève. Il organise l'école à deux, trois, à de multiples vitesses, qui ne servira qu'à propulser les enfants déjà les plus favorisés et à enfoncer un peu plus les enfants issus des milieux sociaux les plus défavorisés. Dans ce contre projet, les solutions pour tous les "exclus", et il y en aurait beaucoup, ne sont ni même pas ébauchées...

L'enjeu de cette votation, ce n'est pas "les notes" ou "pas les notes" à l'école. Le véritable enjeu c'est le caractère de l'école elle-même. Sommes-nous prêts à abandonner une école démocratique pour la voir remplacer par une école élitiste et sélective fabricant toujours plus d'exclus ?

Lucien Martenot

Un exemple d'"effet tourniquet"

Le fameux effet tourniquet, ou renvoi d'une assurance à une autre, à savoir entre les assurances sociales n'est pas un phénomène nouveau. La Confédération et les cantons cherchent à enfin mieux coordonner l'action et la collaboration interinstitutionnelle entre l'assurance-chômage, l'assurance-invalidité et l'aide sociale. Ce projet nommé CIL-MAMAC, auquel Genève a répondu favorablement aura pour objectif de "réinsérer plus rapidement sur le marché du travail les personnes présentant une problématique complexe".

Avec la cinquième révision de l'AI en cours et la convention déjà en place entre les offices AI et les assureurs-maladie qui l'ont signée, il y a une intensification de leur collaboration. L'accélération de certaines procédures sans que l'AI n'ait eu le temps de traiter la demande fait qu'actuellement il y a encore plus de risque de l'effet tourniquet.

En effet, au nom de la nouvelle philosophie de réintégration, au lieu de mettre quelqu'un à un certain degré d'invalidité avec l'octroi d'une rente, il faut à tout prix lui trouver une capacité de travail. L'idée n'est pas mauvaise, comme cela a déjà été dit, mais il y a la façon, et surtout un très gros intérêt des assureurs-maladie de se débarrasser le plus rapidement possible des travailleurs-euses en arrêt de travail. Voici un exemple d'une situation vécue.

Augusto (prénom fictif) est en arrêt maladie depuis l'été 2005 pour un problème de dos suite au tirage d'une lourde charge. Homme de piste à l'aéroport, il est constamment amené à faire ce genre de mouvement. Suite à de brèves reprises à temps partiel, il s'est avéré que ce n'était vraiment possible de faire ce job.

En début d'année un inspecteur de l'assurance perte de gain décide qu'il est apte à travailler dans un travail plus

adapté à sa situation et l'avertit que d'ici trois mois, il n'aura plus d'indemnités journalières. L'assurance l'aura couvert durant environ 11 mois (335 jours), et s'il est toujours très mal fin juin 2006, il n'aura plus la possibilité de rester dans la même assurance, en passant du contrat collectif au contrat individuel, tout en payant lui-même l'ensemble de la prime pour une année supplémentaire. Dans la foulée l'inspecteur lui dit de remplir une demande AI, de reclassement dans une nouvelle profession, en l'intimant de renvoyer cette demande dans les plus bref délai avec menace de sanction.

Augusto est toujours sous certificat médical à 100% et ne peut envisager de reprise de travail pour l'instant. De plus il sera décidé prochainement s'il est préférable ou pas de l'opérer.

Entre temps l'entreprise étant suffisamment grande pour proposer un autre poste de travail, elle a fait des démarches afin de trouver une solution pour Augusto et lui a donné rendez-vous juste après avoir reçu la décision de l'assurance perte de gain. Face à cette situation, le médecin s'est senti obligé de faire un certificat maladie avec une mention qu'il devait reprendre un autre type de travail. Après discussion avec Augusto, le syndicat a fait le constat qu'il ne pouvait pas rester très longtemps dans la même posture et que toute proposition de l'employeur ne pourrait lui convenir pour le moment, par conséquent il fallait faire pression sur ces médecins traitants pour qu'ils continuent à maintenir un arrêt maladie à 100%, ce qui a été fait finalement.

Lors de la réunion avec son employeur, et face à la pression de l'assurance, ce dernier n'a pu faire autrement que de licencier Augusto pour fin juin, afin qu'il puisse éventuellement s'inscrire au chômage, sachant

que si Augusto est encore en arrêt à 100%, il ne peut pas avoir d'indemnité chômage. Devant la menace de ne plus avoir de salaire d'ici fin juin, Augusto ne savait plus à quel se vouer. Doit-il accepter de ne plus être couvert par la perte de gain sans pouvoir travailler à nouveau, et de se retrouver à l'hospice le temps d'une réponse de l'AI? Doit-il accepter une reprise de travail dans un autre type de travail, afin de pouvoir s'inscrire au chômage, sachant qu'il a trop de douleurs pour le moment et que toutes démarches lui coûtent?

La constatation est toujours la même : il y a du retard au sein de l'AI, les personnes déjà affaiblies par leur situation doivent gérer un stress supplémentaire face à ce tourniquet, les assurances perte de gain, de plus en plus, n'attendent plus la réponse de l'AI pour exclure quelqu'un de l'assurance perte de gain et ce avant même que l'AI ait véritablement eu le temps de s'organiser et que la révision entre en vigueur, alors qu'elle n'a pas encore été finalisée. On est en train de mettre la charrue avant les bœufs avec des conséquences financières et psychologiques désastreuses pour les travailleurs-euses. Il est urgent que ça change!

Corinne Béguelin.



Il y a 30 ans

L'occupation de Sarcem

Une usine occupée pendant près de quatre mois. Ce n'était pas à l'étranger, mais à Genève, il y a trente ans ...

Sarcem était une petite entreprise vieille de 13 ans et qui employait une quarantaine de salari-e-s à Meyrin. Elle fabriquait des automatiques à bobiner (pour réaliser des bobines électriques, par exemple de transformateurs) et des compteurs mécaniques pour l'aviation. Difficultés financières, gestion pas à la hauteur ... au printemps 1976, la boîte est au bord de la faillite. Le jour où celle-ci est déclarée, les salari-e-s décident d'une occupation de l'entreprise, qui commence le 3 juin.

Cette occupation va durer 120 jours, durant lesquels la priorité sera mise à trouver une solution de reprise de l'activité de l'entreprise, afin qu'aucun emploi ne soit perdu. Pour cela, les travailleurs-euses s'organisent et prennent leur destin en main : assemblées générales quotidiennes, contacts avec les autorités et les repreneurs, popularisation de la lutte auprès de la population de Meyrin et du canton, organisation - avec l'appui d'un comité de soutien - de collectes financières et de fêtes de soutien. Car il fallait bien vivre, et l'assurance chô-

mage n'intervenait pas aussi rapidement qu'aujourd'hui dans ce genre de cas.

Une manifestation en juin au Molard, deux fêtes de soutien, une occupation de ce qui s'appelaient le Département de l'économie publique ... cette mobilisation constante a été soutenue avec plus ou moins d'enthousiasme par les syndicats, certains n'appréciant guère que les travailleurs-euses veuillent décider de tout !

Cela finit par payer, puisque le lundi 4 octobre, un mois après une fête rassemblant notamment des représentants-e-s d'entreprises en lutte (Matisa - dont on a déjà parlé, Lip et Dubied - dont on reparlera), les salari-e-s pouvaient cesser l'occupation et se remettre au travail, un repreneur ayant été trouvé pour l'entreprise.

Après bien des pérégrinations et des problèmes, des changements de raison sociale et des restructurations, cette entreprise existe encore aujourd'hui, preuve qu'il n'y a pas de fatalité économique que la mobilisation des salari-e-s ne peut contrer.

Georges Tissot



FETE DE SOLIDARITE

vendredi 3 sept. 1976 dès 18 h.

Salle du Faubourg (rue des Tarreaux-du-Temple)

Chanteurs - Musique - Nourriture - Boissons
Crèche pour enfants

Film : Coup pour coup (18 h.)
Débat : Lutte des travailleurs (21 h.)
avec la présence des travailleurs de Lip, Dubied, Matisa, Sarcem

2xNON
Le 24 septembre!
Loi sur les étrangers
Non à l'exclusion
Loi sur l'asile
Non à l'arbitraire

2xNON
Le 24 septembre!
Loi sur les étrangers
Non à l'exclusion
Loi sur l'asile
Non à l'arbitraire

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 (départ à 10 h. 30 depuis le SIT). 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.



Loi sur les étrangers - Loi sur l'asile

Vous avez envie d'en débattre, de vous informer ...

Le SIT organise des apéros-débats

les mardis de 18.00 à 19.00 (au SIT) depuis le 22 août

avec la présence de nombreuses personnalités compétentes
dans ce domaine

Venez boire un verre et discuter avec nous !
Ouvert à toutes et à tous.

Nouvelle brochure "Quels sont vos droits"

Santé en sécurité au travail

En Suisse, la grande majorité des salarié-e-s est aujourd'hui exposée à un ou plusieurs facteurs de risques pour leur santé. Les résultats d'une enquête effectuée en 1998 et 1999 auprès de patients de Suisse romande démontrent que :

- 43% des personnes interrogées estiment que leur travail a une influence négative sur leur santé;
- 70% déclarent subir du stress psychologique sur leur lieu de travail;
- 57% doivent effectuer des gestes répétitifs;
- 46% manipulent des charges lourdes;
- 44% respirent des poussières;
- 32% ont des problèmes d'horaires.

C'est fort de ce constat que le SIT édite cet été une brochure "Quels sont vos droits" traitant de la santé et la sécurité au travail.

Elle est disponible auprès du secrétariat SIT dès début juillet, et immédiatement sur le site internet du SIT (www.sit-syndicat.ch).

Quels sont vos droits ?

Santé et sécurité au travail

- X Chaque année, 2 millions de personnes perdent la vie suite à un accident du travail !
- X 160 millions de personnes sont touchées par des maladies liées au travail !

2006



Syndicat interprofessionnel
de travailleuses et travailleurs

Le chômage des jeunes

Ah qu'il est bon d'avoir vingt ans ?

Toute forme de chômage est inacceptable. Mais le chômage des jeunes a pour particularité qu'il n'exclut pas des gens du marché du travail : il les empêche simplement d'y entrer.

On n'est heureusement pas en Suisse dans la situation catastrophique de pays qui nous entourent, et en particulier la France, mais le chômage des jeunes est une réalité douloureuse, et ce d'autant plus qu'elle est pénalisante pour celles et ceux qui ont ordinairement le plus de difficultés à s'intégrer à la société et au monde du travail.

La réalité du chômage des jeunes est difficile à cerner. Dans un pays où l'on connaît le nombre exact des plumes de poulets qui pourraient être concernés par la grippe aviaire, les statistiques sur l'emploi et le chômage sont encore largement défectueuses. En matière de chômage, il est vrai que nombre de personnes sans emploi ne sont tout simplement inscrites au chômage ou comme demandeurs d'emploi, ce qui empêche une connaissance réelle de la question. On a ainsi une sous représentation dans les statistiques des femmes qui sont forcées de quitter le marché du travail, et des jeunes qui n'y sont pas encore entrés. Et le nombre de ces personnes non inscrites tend à croître.

On sait néanmoins que le taux de chômage des jeunes (entre 19 et 24 ans) est supérieur à celui de l'ensemble de la population, puisqu'il se fixe en Suisse à un peu plus de 4%.

Cependant, si le taux est plus élevé, la durée du chômage est moins longue que pour d'autres catégories. Le chômage de longue durée (plus d'une année) frappe 8% des jeunes, mais 19% des 25 à 49 ans et ... 34% les plus de 54 ans. Il y a cependant gros à parier qu'il est fort possible que nombre de jeunes se désinscrivent temporairement du chômage pour aller faire de petits voyages ... ou un tour du monde.

La malchance des Genevois

On sait que Genève connaît un taux de chômage plus élevé que l'ensemble de la Suisse. C'est pour des raisons structurelles et géographiques. Mais certains de ces raisons, qui concernent tout le monde, frappent de plein fouet les moins âgés des salariés.

C'est d'abord en raison du déséquilibre entre secteurs économiques que l'économie genevoise (et l'emploi qui va avec) est plus fragile que d'autres. La disparition presque totale de l'industrie traditionnelle empêche les jeunes Genevois d'avoir un choix diversifié dans leur orientation professionnelle. Cela prêterait toute une catégorie de population qui pourrait avoir les capacités pour le travail manuel, mais qui ne trouve guère de débouchés dans ces secteurs. C'est d'autant plus embêtant que c'est dans l'industrie que l'on trouve le plus de places d'apprentissage en entreprise, et que l'on sait que cette forme d'apprentissage est celle qui aurait tendance à permettre une meilleure intégration professionnelle. On voit ainsi que le taux de chômage des jeunes est moins important dans les cantons qui ont encore de l'industrie, et donc des places d'apprentissage en relation. - structure économique - industrie - tertiaire.

Par ailleurs, Genève est un canton-ville. On sait que le

taux de chômage dans les agglomérations est plus important que dans les régions rurales. D'abord parce que le contrôle social est moins fort, et donc qu'un chômeur fait moins "tache" dans le paysage. Les efforts pour le réinsérer seront donc moins importants. Et aussi parce que l'aide sociale y est plus présente. Ce n'est donc pas parce que les jeunes vont se complaire dans l'aide sociale qu'il y a davantage de chômage, mais parce que les employeurs et les autorités relativiseront le drame qu'est le chômage en se disant qu'il reste toujours un dernier filet de sécurité.

Enfin, les Genevois (ou assimilés !) sont plutôt peu mobiles. D'abord parce qu'un Genevois aura le sentiment orgueilleux de se déconsidérer s'il va travailler dans un autre canton - ce qui n'est pas le cas du reste de la Suisse - et d'autre part parce que la région autour de Genève ne connaît qu'une minuscule bande de territoire suisse ... et on voit mal, sauf rare exception, des masochistes (salariallement parlant!) aller travailler en France voisine. Quand on sait que la mobilité professionnelle est un atout, en particulier pour les jeunes travailleurs, on comprend l'importance de cette considération.



Une formation adéquate ?

Y a-t-il adéquation entre les places de travail disponibles et les différents types de formation fournis ? Poser la question est y répondre. Quand on sait que Genève crée des milliers d'emplois, mais que le chômage ne baisse que misérablement, on se dit bien qu'il y a quelque chose qui cloche. Et ce pour les raisons indiquées plus haut, qui font que la disparition de pans entiers de l'économie et particulièrement de l'industrie est une fort mauvaise chose pour Genève ... et pour ses habitants. Être obligé, parce qu'on habite dans ce canton, d'avoir un choix réduit de possibilités professionnelles, c'est de fait d'une certaine façon une remise en cause de la démocratie, qui devrait se fonder sur les aptitudes et les envies des personnes en matière de métier à exercer.

A cela s'ajoute le fait qu'un chômage persistant peut détourner les jeunes de l'envie de se former : à quoi bon investir dans la formation professionnelle quand on sait que le chômage est au bout du chemin ?

Une loi pénalisante

La loi fédérale sur le chômage (LACI) discrimine en quelque sorte les jeunes

travailleurs. En effet, pour bénéficier des indemnités de reconversion professionnelle prévues par cette loi, il faut avoir un certain âge. Il faut aussi que le métier qu'on a appris soit en voie de disparition. Cela n'est donc pas le cas pour celles et ceux qui viennent de finir une formation. Mais s'ils se rendent que le secteur dans lequel ils pourraient exercer est totalement bouché ? Mais s'ils s'aperçoivent qu'à 15 ans (15 ans !) ils n'ont pas fait le bon choix en matière de débouchés ou d'envie d'exercer une profession à l'âge de 25 ans ? Rien. La LACI interdit tout reclassement. Cette loi qui prône la flexibilité l'empêche de fait, et particulièrement pour celles et ceux qui en seraient peut-être les principaux amateurs.

Les emplois qui disparaissent

Et tout cela se passe dans un monde où le capitalisme triomphant ne fait aucun cas de l'emploi, tout attaché qu'il est aux profits des dirigeants d'entreprise. Ayons l'indignation raisonnée : qui dit capitalisme dit économie au service de ceux qui détiennent le capital. Rien de nouveau sous le soleil, donc.

Mais la mondialisation, la "financiarisation" toujours plus effrénée rendent les emplois encore plus instables. Les maigres restants de responsabilité entrepreneuriale sont mis à néant par les délocalisations et le jeu de la bourse. C'est d'au-

tant plus gênant pour Genève que c'est justement les secteurs qui se développent le plus dans ce canton. Les emplois qui sont créés sont de plus en plus précaires, de moins en moins protégés. Belle perspectives pour celles et ceux qui sortent de leur formation pour essayer de se faire un trou sur le marché du travail !

Une autre forme de disparition des emplois qui touche les jeunes de plein fouet est le non remplacement des aînés. Quand la Poste, les CFF, la Confédération, voire l'Etat de Genève (pour ne pas parler du secteur privé !) s'enorgueillissent de diminuer le nombre de postes de travail "sans licenciements", cela veut tout simplement dire qu'ils empêchent les jeunes d'accéder à l'emploi, ni plus, ni moins. Belles économies que voilà !

Et cela sans parler des irresponsables (politiques et économiques) qui veulent augmenter l'âge de la retraite : ils disent sans ménagement qu'il faut réserver le travail à ceux qui sont déjà dans le circuit au mépris de tous ceux et de toutes celles qui arrivent. Comme politique anti-jeunes, on ne fait pas mieux.

Pas sûr qu'il fasse bon avoir vingt ans aujourd'hui ...

Georges Tissot

Vers une mobilisation à la rentrée

Les craintes des syndicats quant au plan quadriennal proposé par le Conseil d'Etat sont confirmées par la fédération patronale (FEGEMS) dont les analyses, une fois n'est pas coutume, convergent en partie avec les nôtres. Par ailleurs, le désengagement des autorités dans le secteur se confirme encore avec la fermeture de l'établissement de la Tourangelle vis-à-vis de laquelle le département adopte une inquiétante posture de retrait. Ce sont tous ces enjeux qui seront au centre de la journée de réflexion syndicale du 16 juin, ainsi que la préparation de la mobilisation de l'automne.

Lors d'une conférence de presse tenue le 4 mai dernier, les organisations syndicales signataires de la CCT des EMS avaient pour la première fois l'occasion d'exprimer tout le mal qu'elles pensent de la 49e des 73 mesures proposées par le Conseil d'Etat. Pour rappel, ce plan prévoit de fixer sur quatre ans (2006-2009) le montant de la subvention à la hauteur de celle de 2006. Sachant que cette dernière est calculée sur le projet de budget 2006, à savoir 83.5 millions, dont il est pour l'instant prévu de n'en verser que 82 millions ; sachant en outre que cela représenterait, par rapport aux 89 millions dépensés en 2005, une baisse de 8%, cette mesure prive de manière durable le secteur des EMS d'importants moyens. Plus grave encore, le fait de bloquer la subvention sans prendre en compte les mécanismes salariaux (annuités, indexation et prime de fidélité qui font augmenter "naturellement" la masse salariale) ainsi que de bloquer, pour la même période, les frais de pension sans prendre en compte l'inflation (augmentation du prix de l'énergie, des produits alimentaires, etc.) implique nécessairement que des économies seront faites sur le dos du personnel - à moins que l'on arrête de chauffer les EMS et que l'on supprime des repas aux résidents.

Ce scénario est d'autant plus vraisemblable qu'est abandonné dans le même temps l'outil d'évaluation des prestations (PLAISIR), qui fixait une dotation en personnel. De la sorte, les établissements ne seront plus tenus de disposer d'un personnel minimal clairement établi. A travers cette mesure n° 49, les syndicats dénoncent ainsi une baisse, déguisée certes mais conséquente, à la fois des effectifs et des prestations.

Par un étonnant hasard, le lendemain même de notre conférence de presse, c'était au tour de la FEGEMS de communiquer à propos de cette mesure. En des termes évidemment plus feutrés, position de subventionnée oblige, ses responsables confirmaient néanmoins que des baisses de prestations seraient inévitables du fait des diminutions d'effectifs qui ne manqueraient pas de survenir. Si la FEGEMS évoque ici la possibilité aussi de réduire la qualification du personnel pour réduire les coûts, nous pensons surtout à la tentation de se séparer du per-

sonnel le plus coûteux et le risque que cela fait peser sur les employé-e-s avec le plus d'ancienneté.

La démission des autorités

A ce retrait financier du secteur des EMS de la part de l'Etat, en dépit du caractère éminemment public des soins aux personnes âgées, correspond un retrait politique des départements concernés (DES et DSE). Sans nous attarder sur la "disparition" de la commission tripartite en charge de la dotation en personnel, qui n'a plus siégé depuis septembre et dont nous sommes sans nouvelles depuis plusieurs mois, le meilleur exemple actuel du désinvestissement étatique est celui de la fermeture de l'établissement de la Tourangelle au 31 août prochain. Alors que le besoin en lits est patent et que l'on a planifié la construction de nombreux établissements dans un avenir proche, on laisse fermer un établissement alors que le premier lit n'a pas été créé depuis l'abandon du moratoire.

Et si la Tourangelle était effectivement condamnée à disparaître à l'horizon 2010, il n'y avait aucune nécessité d'en précipiter la fermeture, à l'exception de la commodité de faire coïncider cette date avec celle du départ en retraite de l'actuel directeur. Inutile dans ce contexte de préciser qu'aux demandes répétées du personnel de préserver leurs droits en cas de non remplacement d'ici au 31 août, personnel qui a encore manifesté en ce sens le 31 mai, le Département ne montre pas plus de bonne volonté que l'employeur lui-même. Il va même jusqu'à soutenir l'intention de ce dernier de ne pas respecter le délai de congé conventionnel, fixé à 4 mois dans les cas de suppression de poste.

Au-delà du cas concret de la Tourangelle, c'est plus généralement la responsabilité des autorités dans le pilotage de la politique sanitaire des troisième et quatrième âges qui est ici en question. Lorsqu'on observe que le Département ne se sent plus véritablement lié par les règles qu'il s'était lui-même fixées, via la commission cantonale des EMS, on ne peut que nourrir les plus grandes inquiétudes quant aux prochaines fermetures d'établissements, dont on sait qu'elles ne manqueront pas dans un proche

avenir.

C'est l'ensemble de ces enjeux qui font l'objet de la journée de réflexion syndicale du 16 juin (à partir de 9h00, au camping de la Pointe à la Bise, à Collonge-Bellerive). Une première partie est consacrée précisément à l'exposition détaillée des mesures actuelles et de leurs conséquences. Dans un deuxième temps, c'est un échange des expériences que font les salarié-e-s de ces attaques dans les différents établissements. Enfin, il s'agit de la mise en place d'une mobilisation pour la rentrée, qui s'annonce de plus en plus indispensable.

Julien Dubouchet



Économie domestique

Faire le point

Le secteur de l'économie domestique a tenu le 4 avril une importante assemblée générale. Les résultats de cette assemblée ont ensuite été communiqués à la presse.

Selon l'étude faite par l'Observatoire universitaire de l'emploi (OUE), le secteur de l'économie domestique représente 9250 postes de travail à plein temps (40 heures hebdomadaires). Le secteur de l'économie domestique est, par son importance en nombre d'emplois à plein temps, le 5e voire le 4e secteur économique à Genève. Il y aurait plus de 20'000 employeurs-euses genevois-e-s dans ce secteur.

Toutes les études scientifiques faites à ce jour, au niveau national, européen et mondial, démontrent qu'il y a un gisement d'emplois dans ce secteur et qu'il deviendra, en nombre de postes de travail, très important pour les années à venir. On ne peut plus douter que ce secteur se développera non seulement au niveau du nombre d'emplois, mais aussi au niveau de son importance économique. Pour cette raison, le SIT a proposé (et continue de proposer) la prise en compte du poids de ce secteur économique non seulement à Genève, mais dans l'ensemble de la Suisse. Nous estimons que ce secteur représente plus de 110'000 emplois en Suisse, majoritairement occupés par des travailleuses et travailleuses sans-papiers, entraînant des emplois au noir généralisés.

Selon l'étude de Flückiger (OUE), à Genève, le manque à gagner se chiffre à plus de 37 millions de francs de pertes pour les assurances sociales et pour le fisc. Des extrapolations à partir des chiffres genevois permettent de considérer que les 100'000 emplois non-déclarés pour l'ensemble de la Suisse représenteraient plus de 400 millions de francs de pertes annuelles au niveau des assurances sociales et du fisc.

D'où l'importance de s'attaquer de front à ce problème. Il faut trouver des solutions à moyen et à long terme afin que ce secteur soit mis dans le giron de l'état de droit. Le respect des conditions de

travail minimales et de toutes les législations concernant les assurances sociales et le fisc, inciteraient également les résidents-e-s à répondre aux offres du marché de l'emploi de ce secteur économique.

Le seul moyen d'attaquer ce problème est de mettre de l'ordre globalement en tenant compte de la situation des travailleurs et travailleuses sans-papiers du secteur. Certains pays ont trouvé des moyens de régulariser les personnes clandestines dans ce secteur, comme l'Italie, l'Espagne, la Belgique, et dans une moindre mesure le Royaume-Uni. Partout ailleurs, la majorité des emplois est occupée par les travailleurs et travailleuses sans-papiers. C'est le cas de la Suisse et de Genève. Sur les 9'250 emplois à plein temps de Genève, près de 5'000 sont occupés par des personnes sans statut légal, et environ 4'000 par des personnes en situation régulière.

L'action du SIT au quotidien

Le SIT tient cinq permanences par semaine pour les employé-e-s de maison. De 20 à 25 personnes sont reçues chaque semaine.

Les principaux problèmes rencontrés sont le non-respect du salaire minimum, l'absence de contrat de travail écrit et de fiches de salaire, le non-respect des horaires, du jour de congé et des vacances, le non-respect du délai de congé et l'expulsion sans préavis de la maison. On rencontre souvent aussi des violences physiques, de mauvais traitements et des atteintes à la personnalité. Quand à l'absence de déclaration et non-paiement des assurances sociales et des impôts, elle est monnaie courante.

En plus des ces permanences, un nombre équivalent d'appels téléphoniques sont reçus, tant de la part de salarié-e-s que d'employeurs-euses qui

veulent bien faire.

Les résultats obtenus sont nombreux :

- l'amélioration des conditions de travail prévues par le contrat-type et amélioration de son application ;
- la déclaration et le paiement aux assurances sociales, concernant près de 400 personnes par an ;
- la récupération de près de 2 millions de francs pour environ 200 personnes, chaque année, et cela sans aller aux prud'hommes ;
- chaque année une cinquantaine de demandes déposées aux prud'hommes, dont une majorité est réglée.

Des résultats non négligeables

Ces résultats montrent que, d'une manière générale, le secteur commence à se structurer dans le bon sens. Les patron-ne-s respectent de plus en plus les conditions minimales prévues par le contrat-type de travail.

C'est pour ces raisons que le SIT continue à tout mettre en œuvre pour poursuivre l'amélioration des conditions de travail. Cela passe par la priorité d'obliger le 30% des employeurs qui peuvent déclarer leur personnel aux assurances sociales à le faire (ils ne le font souvent par méconnaissance) et traquer sans aucune hésitation les 30% d'employeurs qui ne veulent pas respecter les conditions de travail, en dénonçant s'il le faut les récidivistes.

Cela passe par des campagnes d'information, des assemblées générales et l'édition de brochures dans les langues pratiquées.

Le SIT est conscient que l'amélioration du contrat-type et le respect des conditions de travail passent par la régularisation des travailleurs-euses sans-papiers. Le Conseil d'Etat de Genève l'a, pour cette raison, proposée aux autorités fédérales. Ce n'est que par cette mesure que l'état pourra être rapidement instauré dans le secteur de l'économie domestique.

José-Maria Hans - gt

Nettoyage : mise au point

Le Courrier, mis en cause dans l'article de SIT-info intitulé "Un article pas honnête ?", demande à faire la précision suivante:

"Contrairement au titre de votre article, le journaliste du Courrier a effectué son travail avec toute l'honnêteté et la rigueur requise. SIT-info met en doute la bonne foi du journaliste lorsqu'il écrit que "certains travailleurs se sont rendus au SIT mais celui-ci n'a pas souhaité intervenir". Cette affirmation provient de la bouche même des travailleurs que le Courrier a rencontrés. Nous n'avions aucune raison de la mettre en doute.

Par ailleurs, l'article du Courrier, selon SIT-info, serait tendancieux, laissant entendre que le SIT ne fait pas son travail de défense des travailleurs. Cette interprétation appartient à votre journal et à votre journal uniquement. Le Courrier s'est borné à relater les faits sans aucune intention cachée."

Nous prenons acte de cette mise au point du Courrier. Et nous réaffirmons qu'il n'y a pas eu d'interpellation directe du secrétariat SIT par des salarié-e-s d'Onet.



Activités parascolaires

Pour un budget qui réponde aux besoins

Dernièrement, le GIAP (Groupement intercommunal pour les activités parascolaires) a pris une série de décisions touchant aux prestations à la population et aux conditions de travail du personnel, et ce pour des motifs purement budgétaires.

Limitation des inscriptions

Dès la rentrée prochaine, refus d'accepter les inscriptions occasionnelles et suppression progressive de la prise en charge des 4es (dès la rentrée 2007), 5es et 6es primaires (dès cette rentrée) pour les activités surveillées.

Cette décision va clairement à l'encontre la demande de la population qui va croissant depuis plusieurs années, et, on le sait, pour celles à venir. Cela entraînera des difficultés supplémentaires pour les familles, et plus d'enfants livrés à eux-mêmes. Où est la mission de service public du parascolaire? Peut-on refuser d'admettre des enfants de 9/10 ans aux activités surveillées de "quatre heures"?

Diminution importante du taux d'encadrement

Le taux d'encadrement est passé en peu de temps de 12 à 15 enfants par animatrice ou animateur à midi, et de 8 à 12

pour les activités surveillées, soit une augmentation de jusqu'à 50 %, avec blocage des effectifs de personnel !

Cette augmentation des effectifs réduit souvent les activités à du gardiennage, vidant l'animation parascolaire de sa dimension éducative, pourtant revendiquée par tout le monde : parents, personnel, GIAP, instances politiques ! Car comment faire de la poterie ou aller à la piscine seul-e avec 12 enfants ou plus ? Et si un groupe y va en effectif réduit, c'est sur les autres enfants que se reporte le sureffectif. Est-ce le retour des "pions" que veut le GIAP ? D'autant que le GIAP augmente le coût facturé aux parents dès la rentrée !

Non remplacement du personnel absent!

Le GIAP ne remplace plus le personnel absent le premier jour d'absence, voire plus longtemps. Dès lors, dans certaines circonstances, la sécurité des enfants n'est plus garantie, les animatrices ou animateurs se retrouvant seul-e-s avec de grands groupes d'enfants dans les trajets, les repas ou les animations. Faudra-t-il un accident pour réagir ? Une démarche de l'ensemble des responsables de secteurs parascolaires ce printemps, qui disaient ne plus pouvoir garantir la sécurité dans ces conditions, a

été balayée par le GIAP d'un revers de manche.

Dégradation des conditions de travail

A la longue, ces conditions de travail portent évidemment aussi sur la santé du personnel. Le sous-effectif de personnel provoque stress et usure, les frustrations quant aux possibilités de proposer des activités variées et d'être proche des enfants, qui en ont besoin, amènent la démotivation. Le GIAP doit offrir de meilleures conditions de travail, qui garantissent la santé, la motivation, la stabilité et le recrutement d'un personnel de qualité.

Pétition lancée

Les syndicats SIT et SSP et une assemblée du personnel ont donc décidé de lancer une pétition, signée par le personnel, adressée au GIAP et aux autorités politiques afin de demander un budget qui réponde aux besoins et à la mission de l'institution, afin que celle-ci puisse engager du personnel en suffisance pour garantir sécurité et prestations de qualité, via des effectifs raisonnables et des remplacements systématiques, ainsi qu'aucune suppression de prises en charge d'enfants.

Jean-Luc Ferrière

Aides soignant-e-s

1150 signatures pour une revalorisation de la fonction

Après plusieurs séances de réflexion autour de leur statut et l'arrivée dans leurs secteurs de nouveaux professionnels, les aides soignant-e-s, avec le soutien du SIT, de Syna et du SSP ont élaboré une plateforme de revendications. Cette dernière comprend notamment la demande d'une revalorisation sa-

lariale et le maintien de la formation actuelle d'aide soignant-e qualifié-e, qui est menacée de disparition, dans l'attente de la mise en place effective d'une nouvelle formule. Réuni-e-s en assemblée générale le 28 mars dernier, les aides soignant-e-s avaient décidé d'appuyer leurs revendications par une pétition

adressée au Grand conseil et au Conseil d'Etat. Cette pétition a été déposée le 2 juin, munie de 1150 signatures.

JD

Conseil d'administration des SIG

Bonne gouvernance, mon œil !

Le projet de loi déposé par les libéraux, qui vise une modification de la composition du Conseil d'administration des Services industriels de Genève, a été examiné par la commission de l'énergie et des Services industriels du Grand Conseil. Ce projet fait notamment passer le nombre de membres du Conseil de 23 à 13 seulement. Les représentant-e-s des partis sont évincés et les représentant-e-s du personnel passent de 4 à 2. Suivant en cela l'avis d'experts technocrates et les inspirations libérales de la Banque mondiale sur la "bonne gouvernance", ce modèle aura pour conséquence de faire disparaître le contrôle et la conduite de la gestion démocratique directe de cette institution en main publique.

Si l'Etat, la Ville de Genève et les communes seront toujours représentés en leur qualité de propriétaires, les député-e-s du Grand Conseil et les membres des conseils municipaux en seront exclus. L'intersyndicale des SIG s'est

opposée à cet affaiblissement du contrôle démocratique et de la représentation du personnel en rappelant le rôle important des SIG en matière de politique énergétique et environnementale, ainsi que les prestations publiques qu'ils délivrent. L'organisation actuelle a pourtant fait la preuve de son bon fonctionnement.

Une fois de plus, il faut replacer ce débat dans le cadre de l'offensive actuelle sur la libéralisation du marché de l'électricité. Pour la majorité de droite du Grand Conseil, la bonne gouvernance est synonyme du modèle de l'industrie privée. Le reformatage du Conseil d'administration va dans ce sens. Le projet de loi a été renvoyé à la commission des droits politiques pour un examen plus approfondi. Il fait partie d'un projet plus vaste qui vise également les conseils d'administration de l'aéroport, des TPG et des HUG. A suivre.

Valérie Buchs

Ville de Genève

Refonte du statut du personnel

La commission consultative sur la refonte du statut du personnel de la Ville de Genève a été mise sur pied en septembre 2004. Le SIT, qui participe à ses travaux, a fortement critiqué la méthode de travail puisque, pendant de nombreux mois, le texte nous a été livré morceau par morceau, ce qui empêchait d'avoir une vue d'ensemble. La première lecture du texte proposé s'est achevée récemment avec un malaise important. De nombreuses informations, notamment relatives au nouveau système salarial ou aux indemnités n'ont pas pu être transmises aux membres de la commission, faute d'une détermination d'une Conseil administratif à ce propos. De plus, le calendrier fixé par le Conseil administratif est trop serré.

Un projet inquiétant

Reste que les options retenues jusqu'à ce jour sont inquiétantes. Tout d'abord parce que de nombreuses dispositions disparaissent du statut pour être intégrées à un règlement d'application. Cette méthode fragilise les droits du personnel, puisqu'il sera possible pour le Conseil administratif de modifier le règlement sans passer par le Conseil municipal. En période de restrictions budgétaires, la tentation sera grande de se servir de ce moyen pour péjorer les conditions de travail du personnel. D'autre part, le statut prévoirait un système salarial intégralement basé sur le salaire au mérite. Auparavant, seules les annuités extraordinaires étaient susceptibles d'être accordées au mérite. Dans ce nouveau statut, les annuités ordinaires le seraient également. Par ailleurs, le licenciement serait facilité et la position des cadres renforcées. Le personnel à temps partiel ou temporaire, bien qu'intégré au statut, demeurerait discriminé et sans couverture perte de gain com-

plète. Quant aux mesures concrètes contre les discriminations des femmes ou pour instaurer une véritable négociation avec les syndicats, elles sont pour l'instant absentes du dispositif.

Quelques améliorations

Au niveau des améliorations, le règlement d'application devrait comprendre l'ensemble des dispositions actuellement dispersées dans divers documents, voire produites selon les besoins. La transparence du dispositif serait également améliorée par la publication des classes de fonctions et d'autres informations actuellement aux seules mains du SRH. De nouvelles dispositions traitent de mesures en matière d'attente à la personnalité et la période probatoire serait ramenée de 3 à 2 ans.

Une négociation avec les syndicats s'impose

Une dernière lecture du statut et du règlement est prévue le 6 juin. D'ores et déjà, les membres de la commission considèrent que leurs travaux ne sont pas aboutis. Le Conseil administratif se réunira le 20 juin prochain, afin de prendre connaissance des points de vue exprimés au sein de la commission et de se déterminer. Lorsque les travaux de la commission consultative seront terminés, le Conseil administratif a prévu d'ouvrir une phase de négociation avec les organisations représentatives du personnel. Ces dernières, en collaboration avec la commission du personnel, convoqueront une assemblée générale du personnel à l'automne pour lui faire part de l'avancée du débat. Elle sera aussi l'occasion de traiter de la révision des statuts de la CAP et du projet de budget 2007.

Valérie Buchs

Petite enfance

CCT signée à Lancy

Dès le 1er juin 2006, l'ensemble du personnel des huit institutions de la petite enfance subventionnées par la Ville de Lancy bénéficiera d'une convention collective de travail (CCT). Cette convention est valable deux ans et régira les conditions de travail de plus de 90 salarié-e-s. La crèche Domino devrait rejoindre cette CCT dans un proche avenir.

Les syndicats SIT et SSP, l'AGEJE et l'ACIPEG ont interpellé la commune de Lancy en mars 2004 afin qu'elle se conforme aux dispositions de la loi cantonale sur l'accueil de la petite enfance, qui prévoit que, pour être autorisées à fonctionner, les institutions respectent une CCT. La négociation vient d'aboutir avec les comités des institutions et leur subventionneur. Tout au long de ce processus, les organisations du personnel ont convoqué des assemblées générales du personnel, qui ont approuvé la démarche engagée. Les travaux se sont basés sur la CCT actuellement en vigueur, appliquée au personnel des institutions subventionnées par la Ville de Genève, Carouge, Thônex et d'autres institutions du canton. L'objectif syndical était d'aboutir à un texte qui

soit équivalent à cette CCT. Cette condition a pu être réalisée. L'autre texte de référence a été celui du personnel municipal de la Ville de Lancy. Au final, cette CCT constitue une véritable amélioration des conditions de travail et une reconnaissance de ces professions féminines. La CCT signée à Lancy comprend essentiellement des modifications de forme. Sur le fond, les modifications apportées sont équivalentes. Ainsi par exemple, le personnel travaillera 40 heures au lieu de 39 mais, en contrepartie, le salaire sera augmenté de cette heure travaillée en plus et le temps de préparation en dehors de la présence des enfants passera de 4 heures à 5.

Autre exemple, la prime d'ancienneté a été supprimée au profit d'un 13e salaire progressif qui permettra d'atteindre le 13e salaire complet en 6 ans au lieu de 11 ans. D'autre part, le principe de l'harmonisation des assurances sociales (assurance perte de gain maladie et accident, prévoyance professionnelle, etc.) a été adopté et les modalités pratiques ont été renvoyées sous forme de dispositions transitoires. Il appartiendra à la com-

mission paritaire de trouver des solutions avantageuses dans les mois à venir. Les travaux débiteront encore en juin.

Les syndicats ont pour objectif de signer une CCT qui s'applique à l'ensemble du canton. Certaines communes montrent de la réticence à se mettre en conformité avec la loi. La signature de cette CCT avec la Ville de Lancy démontre qu'il est possible de s'entendre et de trouver un accord satisfaisant. Cette signature a valeur d'exemple et nous comptons poursuivre nos efforts en vue d'obtenir une CCT cantonale. Bien entendu, il ne sera raisonnablement pas possible ni souhaitable de négocier, commune par commune, une CCT ad hoc. C'est pourquoi nous considérons que les communes encore à la traîne doivent rejoindre les CCT existantes afin d'harmoniser les conditions de travail de ce secteur et cesser de pratiquer la sous-enchère salariale et sociale. Nous en appelons au DIP, en qualité d'organe de surveillance, afin qu'il fasse appliquer la loi et contribue ainsi à ce que cette CCT cantonale devienne réalité.

Valérie Buchs

Le SIT possède un Chalet à La Cry, au dessus de Saint-Gervais (Haute-Savoie), où il fait bon passer des fins de semaine en groupe ou des vacances, tant en été qu'en hiver.

On trouvera ci-dessous le tarif - différent pour les membres ou non-membres du SIT.

Tout renseignement ou réservation au secrétariat SIT auprès de Jorge Klappenbach (tél. 022 818 03 00 - courriel : jorge.klappenbach@sit-syndicat.ch)



Liste des prix (en francs suisse)	Vacances d'été (pension complète)				Week-end et vacances d'hiver (sans pension)	
	Prix par nuitée		Forfait par semaine		Prix par nuitée	
	Membre	Non membre	Membre	Non membre	Membre	Non membre
Adulte seul en chambre	40.-	50.-	280.-	320.-	15.-	20.-
Couple en chambre	70.-	85.-	480.-	580.-	27.-	35.-
1er enfant, jusqu'à 15 ans	x	x	140.-	160.-	x	x
2e enfant, jusqu'à 15 ans	x	x	70.-	90.-	x	x
3e enfant, jusqu'à 15 ans	x	x	gratuit	gratuit	x	x
Enfant, jusqu'à 15 ans	20.-	25.-	x	x	8.-	11.-
Enfant, jusqu'à 10 ans	14.-	16.-	x	x	x	x
Enfant, jusqu'à 3 ans	gratuit	gratuit	gratuit	gratuit	gratuit	gratuit

Pour les vacances d'été, le prix comprend la nuitée, le repas de midi et du soir. Pour les autres vacances, le prix comprend la nuitée et la boisson du petit-déjeuner. Le chalet fournit les couvertures et les taies d'oreillers, mais pas les draps ni les linges de toilette.

Le Collectif de soutien aux Sans-Papiers de Genève comprend une trentaine de membres (associations, syndicats, œuvres d'entraide, Eglises et partis) qui revendiquent la régularisation collective des travailleuses et travailleurs sans statut légal. Afin de coordonner ce travail, nous recherchons

un-e permanent-e à 50%

Pour ce poste passionnant, où l'adhésion du permanent-e aux objectifs poursuivis par le Collectif est incontournable, nous demandons :

- forte capacité de travailler en commun;
- sens de l'initiative, talent pour mobiliser les énergies;
- sens politique, aptitude à la négociation;
- aisance et autonomie dans le travail administratif;
- excellente maîtrise (y compris écrite) du français indispensable;
- capacité de comprendre et de s'exprimer en espagnol et en anglais souhaitée. Allemand : un atout;
- connaissances en matière de politique

migratoire;

- connaissance du réseau social et politique genevois - éventuellement romand et suisse.

Nous offrons un travail riche de sens, varié et laissant une place appréciable à l'initiative personnelle ainsi qu'une grande marge de liberté dans l'organisation des activités.

Lieu de travail : Genève (avec des déplacements réguliers en Suisse romande)
Horaire : irrégulier, à convenir (20 heures par semaine)
Entrée en fonction souhaitée : 1^{er} septembre 2006

Vos offres sont à adresser jusqu'au 20 juin à M. Ueli Leuenberger, Président, Collectif de soutien aux Sans-Papiers, rte des Acacias 25, 1227 Les Acacias

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, Séverin Guelpa, José Maria Hans, Thierry Horner, Jorge Klappenbach, présidence du SIT, Fabienne Saunier, Christina Stoll, Sylvain Tarrat, Bassem Teylouni, Ismail Türker, Barbara Urtasun, 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



Les formations
de l'université ouvrière
de Genève

Genève, mai 2006

Aux employés des entreprises du nettoyage
de langue maternelle étrangère

Des cours de français sont organisés à votre intention à l'Université Ouvrière de Genève (UOG).

Dans ces cours, vous pouvez apprendre à :

- communiquer plus facilement avec les personnes que vous rencontrez au travail ou dans votre vie personnelle (direction de votre entreprise, collègues, commerçants, médecins, professeurs de vos enfants, administrations, etc.) ;

- mieux comprendre les communications écrites de votre entreprise, votre courrier, les journaux, etc. ;

- remplir vos papiers, écrire vos messages, vos lettres ou vos rapports de travail ;

- vous préparer à entrer dans une formation professionnelle ;

- et bien d'autres choses, selon vos besoins et intérêts.

Tout le monde est bienvenu dans ces cours. Il n'est pas nécessaire d'avoir des bases de français, ni d'avoir fréquenté longtemps l'école !

Les prochains cours auront lieu du 28 / 29 août 2006 au 24 / 25 janvier 2007. Ils auront lieu deux fois par semaine, de 9h à 11h ou de 15h à 17h.

Le prix d'un cours est de Frs. 375.-. Cette somme est prise en charge par le "chèque annuel de formation" pour les personnes domiciliées à Genève, qui y paient leurs impôts depuis une année au moins et qui n'ont pas un revenu élevé. Nous vous expliquerons comment faire la demande.

Si vous êtes intéressé, adressez-vous avant la fin juin à l'UOG
3, Place des Grottes, Tél. : 022. 733.50.60.

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 permettraient 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.

lundi 12 septembre - 19.30 : Introduction aux assurances sociales

Quel est le système des assurances sociales en Suisse et quels droits en découlent pour les salarié-e-s ?

Cette formation aidera à mieux comprendre l'organigramme et le fonctionnement des assurances sociales suisses et donnera un aperçu des chantiers politiques qui sont ouvertes par la révision de plusieurs de ces assurances.

Intervenante : Christine Tarrat, juge assesseur au Tribunal cantonal des assurances sociales

Formations sectorielles

Les secteurs du SIT organisent de 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'homes 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 syndical 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

vendredi 15 septembre - 20.00

CCT des carrelers

... services publics et parapublic, santé

(sur congé syndical)

mardi 5 septembre - après-midi :

Politique syndicale dans les services publics

Connaissance et comment faire appliquer les conventions collectives et statuts :

mardi 5 septembre - 20.00 à 22.00 :

CCT assistantes dentaires

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 bienvenu-e-s.

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

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 (Suisse 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^e étage.

La discrimination salariale des femmes persiste

La question de l'égalité salariale entre les sexes n'est pas nouvelle. Elle demeure une des préoccupations majeures du syndicat car les faits sont clairs : depuis quelques années, on constate une absence d'amélioration de la situation des femmes en emploi.

La mise en concurrence généralisée des salarié-e-s et la précarisation des conditions de travail nous font même courir le risque d'un véritable recul en matière d'égalité entre femmes et hommes.

A Genève, toutes caractéristiques confondues, le salaire mensuel des femmes est inférieur de 9,3% à celui des hommes. Cette différence était de 11% en 2002. Dans les postes peu ou pas qualifiés, la différence entre les sexes est peu

compétence égale, la différence se monte à 4000 francs mensuels, soit plus de 30%.

Une moyenne nationale inquiétante

Sur le plan national, la discrimination envers les femmes est encore plus criante puisque, en moyenne, elles gagnent 20% de moins que les hommes. Ces énormes disparités s'expliquent en partie par des différences de formation, d'ancien-

fessionnelle lors de la naissance de leur enfant, bien souvent faute de place d'accueil de la petite enfance. L'inégalité de la répartition de la prise en charge des tâches familiales au sein du couple empêche aussi les femmes de poursuivre une carrière professionnelle.

Par ailleurs, dans le secteur public, comme dans le secteur privé, les hommes et les femmes n'exercent pas les mêmes métiers. Les femmes sont concentrées dans un éventail de professions plus restreint et occupent des postes moins qualifiés ou moins valorisés. C'est également les femmes qui occupent essentiellement des postes précaires (temporaire, sur appel, temps partiels contraints, etc.). Enfin, la promotion à des postes de cadre est essentiellement masculine.

L'ensemble de ces facteurs, conjugué à la discrimination directe des femmes, freine leur évolution salariale. Les conséquences pour elles sont nombreuses. Leur indépendance économique n'est souvent pas assurée, ce qui peut constituer un problème sérieux en cas de divorce, par exemple. Lorsqu'elles atteignent l'âge de la retraite, le niveau des rentes est insuffisant.

Des inégalités salariales aussi dans le secteur public

Le secteur public n'est pas épargné par le problème de l'inégalité salariale entre les sexes. Les différences en défaveur des femmes se situent à 10% dans l'administration fédérale et, en moyenne, à 19% dans les cantons (voir tableau ci-dessous). Avant les années 1990, les collectivités publiques disposaient de grilles salariales transparentes, de classifications des fonctions auxquelles correspondaient des classes salariales connues de toutes et tous. Ainsi à fonction, expérience et ancienneté égales, le salaire était le même que

le salaire au mérite a mis en péril les efforts syndicaux pour trouver un système salarial le moins inégalitaire possible. Le salaire au mérite creuse les inégalités en défaveur des femmes. A la Confédération par exemple, en 2004, les femmes représentaient 25% seulement des personnes ayant touché des "prime de prestations" et 12,5% des personnes ayant reçu une "prime de reconnaissance".

Les tribunaux n'y suffiront pas

Depuis l'entrée en vigueur de la loi sur l'égalité entre femmes et hommes, de nombreuses causes ont été introduites en vue de faire respecter le principe de l'égalité salariale. Des millions de francs ont pu être récupérés par des actions individuelles ou collectives. 57% des décisions rendues par les tribunaux entre 1996 et 2004 portaient sur des questions d'inégalités de salaire.

Toutefois, les actions en justice ne seront pas suffisantes pour faire progresser l'égalité salariale de façon décisive. Chaque année, cette discrimination fait perdre des centaines, voire des milliers de francs à chaque travailleuse. Un sondage réalisé sur mandat de l'Office fédéral de la justice auprès de 3000 responsables du personnel dans des entreprises de toute la Suisse a montré que les discriminations indirectes à l'encontre des femmes ne sont pas reconnues comme telles, et donc pas combattues. C'est la raison pour laquelle les syndicats lancent une campagne pour faire disparaître les différences de salaire entre femmes et hommes dans les années à venir.

Comment faire progresser l'égalité ?

Afin de combattre les discriminations salariales, il convient de négocier avec les

employeurs des hausses supplémentaires ciblées des salaires en faveur des femmes d'environ 12% sur les dix ans à venir. Pour y parvenir, les entreprises doivent instaurer la transparence salariale permettant que s'exerce un véritable contrôle. Il s'agit d'instaurer des systèmes salariaux qui prévoient des salaires par fonction selon des méthodes d'évaluation des fonctions exemptes de toute discrimination.

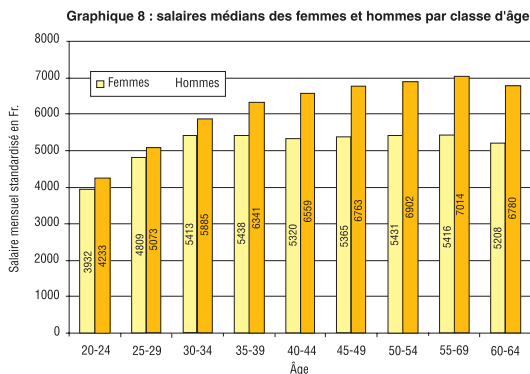
Les syndicats doivent s'opposer avec la dernière énergie à l'introduction du salaire au mérite. Les entreprises doivent veiller à encourager la formation continue des femmes et instaurer une véritable promotion des femmes à des postes de responsabilité.

Sur le plan national ou local, il s'agit d'instaurer une commission d'expert-e-s, ou un office spécialisé, qui aurait la compétence de vérifier l'application de l'égalité dans les entreprises. De même, il convient de renforcer les contrôles du respect de l'égalité salariale lors de la soumission de marchés publics. Enfin, les conditions permettant aux femmes comme aux hommes d'exercer leur activité professionnelle malgré leurs tâches familiales doivent être renforcées.

Pour cela, il est urgent que les collectivités publiques créent massivement des places d'accueil de la petite enfance et que les entreprises mettent en place l'horaire variable. Celles-ci doivent également instaurer un congé paternité payé et des congés pour permettre aux employé-e-s de s'occuper des enfants et des proches malades.

Quant aux salarié-e-s et aux syndicats, il faut maintenir la pression dans le but de valoriser les emplois féminins et saisir les tribunaux, par des plaintes tant collectives qu'individuelles, chaque fois que l'occasion se présentera.

Valérie Buchs



Calcul: Observatoire Universitaire de l'Emploi, Université de Genève

Source: Enquête suisse sur la structure des salaires 2004 (secteur public et privé), Office fédéral de la statistique

perceptible. Par contre, cet écart se creuse en défaveur des femmes au fur et à mesure que l'on monte dans les niveaux de qualification. Ainsi par exemple, un homme diplômé gagne quelque 9400 francs par mois en moyenne, alors qu'avec le même diplôme, une femme ne touche que 7600 francs. Quant au secteur bancaire, l'inégalité salariale prend des proportions invraisemblables puisque, à

neté, de position hiérarchique et de domaine d'activité. Toutefois, 12% de ces différences salariales entre femmes et hommes n'ont aucune explication et sont des discriminations directes.

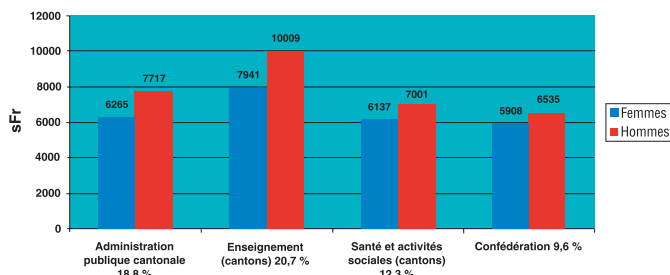
Ces dernières années, on n'observe pas d'amélioration de la situation, bien que la Suisse se soit dotée d'instruments légaux visant à supprimer cette discrimination. L'article constitutionnel prévoyant le principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale a été adopté il y a 25 ans déjà et la loi fédérale de l'égalité entre femmes et hommes dans les rapports de travail est entrée en vigueur il y a 10 ans.

Les perspectives de salaire sont toujours très différentes d'un sexe à l'autre. Si les femmes gagnent déjà, au début de leur vie professionnelle, en moyenne 8% de moins que leurs collègues masculins, leurs salaires marquent une différence de 9% entre 30 et 34 ans. Entre 40 et 44 ans, les hommes gagnent en moyenne 23% de plus que les femmes et, entre 50 et 54 ans, jusqu'à 27% de plus. En d'autres termes, les femmes arrivent à leur salaire maximum vers 35 ans, alors que les salaires des hommes augmentent sans discontinuer jusqu'à quelques années avant la retraite. Voir tableau ci-dessous.

Un ensemble de facteurs

Les raisons de ces différences salariales sont multiples. Elles proviennent tout d'abord d'un effet de génération. Les femmes sont aujourd'hui mieux formées que celles qui sont aujourd'hui en fin de carrière. De plus, beaucoup ont interrompu leur carrière pro-

Différences salariales à la Confédération et dans les cantons



Enquête suisse sur la structure des salaires 2004, salaire mensuel brut (valeur centrale).

On soit une femme ou un homme. L'indexation au coût de la vie et la progression salariale étaient automatiques, sans que cela dépende de la tête du client.

Ce système avait, certes, quelques défauts liés à la méthode d'évaluation des fonctions pas toujours exempte de discriminations, mais il était moins inégalitaire que le modèle salarial en vigueur dans le privé où, bien souvent, les augmentations sont individualisées et le système salarial opaque. L'offensive de la droite et des milieux patronaux pour remettre en cause le système salarial du secteur public et introduire

14 juin : Une date symbolique pour les femmes

1981 : inscription dans la Constitution fédérale de l'article sur l'égalité et le principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale

1991 : grève nationale des femmes pour une mise en pratique dans les faits de l'égalité entre femmes et hommes

1996 : adoption de la loi fédérale de l'égalité entre femmes et hommes dans les rapports de travail

2006 : campagne des syndicats : augmentez les salaires - cap sur l'égalité !

