

La révision des lois cantonale et fédérale est l'occasion du débat

Créer des emplois pour lutter efficacement contre le chômage

On en parlait dans un dernier SIT-info: les grandes manœuvres sur le terrain du chômage commencent.

C'est d'abord la Confédération qui ouvre les feux en voulant réviser, une fois encore (la Confédération est une apprentie perpétuelle) la loi fédérale. Les propositions vont certainement être tout sauf surprenantes : il s'agira une fois encore de stigmatiser la soi-disant responsabilité des chômeuses et des chômeurs. On va donc réviser les lois un peu comme si on supprimait les ambulances sous prétexte que les automobilistes devraient être conscients de la probabilité d'un accident de la circulation.

En particulier, ce seront encore une fois les jeunes qui seront parmi les plus touchés. La réalité du chômage des jeunes est si dérangeante qu'on va essayer de la masquer en les faisant disparaître plus vite des statistiques. Il est certes douloureux de se faire jeter du marché du travail après de longues années de labeur... mais que dire de celles et ceux à qui on ne donne même pas l'occasion d'y entrer, dans ce marché du travail ? On nous rebat les oreilles de la perte de la valeur travail. Qu'est-ce qu'une valeur qu'on n'a pas même pas le loisir d'apercevoir ? La Confédération et le grand patronat qui vole à son secours en lui ôtant les mots de la bouche jouent un jeu dangereux. Ce n'est pas en démolissant une armée qu'on marche vers la victoire...

A Genève, en plus du cadre fédéral, l'enjeu sera celui du chômage de longue durée.

Sous la pression de la Confédération (cette nuisance qui occupe des marchés toujours dans les mêmes riches cantons), la loi cantonale devra être changée pour supprimer le système qui rendait automatique le droit à de nouvelles indemnités fédérales de chômage après le premier épuisement de celles-ci par le biais d'un emploi exercé dans les services (para-)publics et les milieux associatifs. Le Conseil d'Etat et un parti politique lancent des projets qui vont tenter de trouver la solution à la quadrature du cercle.

Tout le monde s'accorde à penser que la prise en charge des chômeurs-euses par l'Office cantonal de l'emploi est perfectible. Toute mesure dans ce sens est donc à saluer... sans même plastronner parce que cela faisait une éternité qu'on le répétait. De même, tout ce qui peut être proposé en matière de formation, de réinsertion concrète est une bonne chose. Mais l'on ne peut oublier qu'une "armée de réserve" de personnes magnifiquement formées ne trouvera pas de travail... s'il n'y a pas d'emplois ! (voir notre article en page 3). Dans ce sens, la possibilité pour l'Etat d'intégrer des chômeurs-euses non seulement en terme d'occupation temporaire, mais de réelle prise d'emploi de réinsertion serait une bonne idée.

Jusque là, tout va bien ! Où cela se gâte, c'est quand il faudra se prononcer sur la réduction concrète de la durée d'indemnisation. Le canton de Genève connaît un fort taux de chômage de longue durée pour des raisons bien connues, mais sur lesquelles on reviendra. La



baguette magique de la prise en charge des chômeurs et de leur formation ne sera pas suffisante. Il ne sera pas acceptable que la future loi sanctionne de fait une exclusion du marché du travail des personnes qui ont le

plus de peine à s'y faire leur place, et les réduise à l'assistance publique. Notre société ne peut pas vivre en excluant et en marginalisant.

C'est le défi posé à l'intelligence de la future nouvelle loi.

Ce sera le débat de cet automne dans les syndicats, et nous y reviendrons.

Georges Tissot

Voir aussi en page 3

Dans ce numéro :

Sombre dimanche

Et oui... nous avons tout perdu lors des votations fédérales et cantonales du 24 septembre. Mais la détermination syndicale reste entière, et le SIT ne baisse pas les bras.

Construction

220 francs d'augmentation pour les travailleurs de la construction ? Les patrons ont rompu les négociations salariales. Les travailleurs ne s'en laisseront pas conter.

De l'hôtel aux bancs de cours

Le Palace Hilton va se rénover. Pendant ce temps, les salarié-e-s libéré-e-s vont pouvoir se former. Une solution originale négociée par le SIT et le personnel.

Des jours de 28 heures

C'est ce que semblent vouloir les magasins pour pouvoir ouvrir encore plus longtemps... comme si les clients avaient les moyens de dépenser jour et nuit.

D'accord

Fin de négociations dans la fonction publique et le secteur parapublic : l'Etat et les syndicats ont signé un accord qui sauvegarde l'essentiel.

Hospice année zéro ?

Les prestataires ne sont pas les seuls à faire les frais d'une logique d'économies : c'est aussi le personnel qui voit ses conditions de travail se dégrader.

Parlons de formation

Les métiers du social voient éclore de nouveaux type de formation professionnelle... Et pendant ce temps, l'ensemble des métiers s'expose à la "Cité des métiers".

La xénophobie gagne du terrain, la résistance aussi

Si l'on ne pouvait que s'attendre à la défaite des opposants aux nouvelles moutures de la Loi sur les étran-

gers (LEtr) et de la Loi sur l'asile (LAsi) votées le 24 septembre dernier sur le plan national, certains espéraient au moins un succès en Suisse romande, particulièrement à Genève.

C'était malheureusement faire preuve, même si c'est un antidote à la résignation, d'un peu trop d'optimisme. C'était oublier la profonde résonance au sein de la population du discours de l'extrême droite, passée maître dans l'art d'exploiter les peurs et l'augmentation de la précarité d'une partie de la population pour faire grandir le rejet de l'autre depuis plusieurs années. Il est réjouissant de constater que les quartiers populaires et la Ville de Genève dans son entier ont refusé les deux lois, alors qu'il s'agit d'un

terreau pour le populisme.

C'était aussi oublier qu'à Genève - comme dans les cantons romands - le refus du durcissement à répétition de ces lois par le parlement fédéral n'a jamais obtenu un score aussi élevé que le 24 septembre, même s'il ne remporte pas la majorité. Face au rouleau compresseur de l'UDC et de sa rhétorique sur une prétendue lutte contre les abus, force est de constater que la campagne soutenue qui a été menée en Romandie a porté ses fruits. La part des votants refusant un enième durcissement y a augmenté alors que c'est bien la xénophobie qui a elle gagnée du terrain outre Sarine où les opposants ont moins bien pu se faire entendre.

La large mobilisation qui a eu lieu contre ces révisions, par-delà le clivage gauche-droite parfois, démontre que la résistance gagne elle aussi du terrain. En ce sens le 24 septembre n'était qu'une étape : la mobilisation doit continuer pour que la coordination du refus qui a vu le jour au niveau national survive et se donne les moyens de continuer un travail d'information et de dénonciation à long terme auprès de la population. Le SIT continuera sa lutte pour dénoncer les situations in-

humaines que ces lois provoqueront et obtenir l'aboutissement de la demande de régularisation des sans-papiers déposée à Genève. Fort d'un refus de la LEtr à 47,5% sur un objet dont le citoyen peinait à mesurer les retombées concrètes, le SIT est conforté à penser qu'une majorité de la population veut voir réglée une question bien concrète, soit l'absence de statut de milliers d'employés travaillant à ses côtés - et bien souvent pour faire son ménage. Pas seulement par altruisme mais aussi dans son intérêt : en effet, travailleurs-euses privé-e-s de droits et sans statut rime avec porte ouverte au dumping salarial et pertes pour les assurances sociales.

A l'inverse de l'extrême droite qui alimente son propre fond de commerce par des politiques menant à la précarisation des conditions de vie de la population qu'elle prétend défendre et renforçant les problèmes qu'elle prétend combattre - travail clandestin, délinquance et manque d'intégration en tête -, nous continuerons à lutter guidé par un même principe : solidarité et droits pour tous.

Simon Descombes



Rocade, collégialité et perspectives

Pour tenir compte de changements intervenus dans les engagements professionnels de Jean-Dominique Jacquemet et à sa demande, la présidence a proposé au comité SIT d'opérer une rocade dans les fonctions de ses membres, qui a été acceptée. Ainsi, Jean-Marc Denervaud devient président du SIT et Jean-Dominique Jacquemet vice-président aux côtés de Max Deturche.

A cette occasion, la présidence a réaffirmé sa volonté de travailler, comme jusqu'ici, de façon collégiale, en utilisant au mieux la complémentarité des expériences, des compétences, des points de vues et des "styles" de chacun de ses trois membres.

Le tout, bien sûr, avec le souci de faire valoir la parole des militantes et militants dans l'orientation et le suivi de l'action syndicale comme de veiller au fonctionnement de la démocratie interne, en étroite interaction avec le collège des secrétaires.

La préparation du congrès SIT 2007 va bientôt ouvrir un vaste chantier où devront particulièrement s'exercer ces fonctions. Pour (re)définir un projet syndical original capable de répondre aux mutations en cours dans le monde du travail, il est primordial que chacun-e y participe avec ses réflexions, ses pratiques, ses propositions, à la fois sans tabous et en cohérence avec les valeurs dont le SIT est porteur.

Dès le mois de novembre, nous vous en dirons plus sur le thème de ce prochain congrès, la manière de le préparer et le calendrier qui y conduira.

Jean-Marc Denervaud

Comité SIT

Lors de sa séance du mois de septembre, le comité SIT a :

- pris position sur les votations du 26 novembre en disant OUI à la coopération avec les Etats d'Europe de l'Est (milliard de cohésion) et OUI à la loi sur les allocations familiales;
- pris connaissance de la situation syndicale dans le secteur de la vente;
- adopté les comptes du SIT 2005 et fait le point sur la situation financière actuelle du SIT;
- accepté la rocade à la présidence et le remplacement de Jean-Dominique Jacquemet par Jean-Marc Denervaud (voir ci-dessus le billet de la présidence).

CGAS

Lors de sa dernière séance, le comité de la CGAS - Communauté genevoise d'action syndicale - a :

- discuté en détail de la politique de l'emploi à Genève et des propositions de nouvelle loi cantonale sur le chômage
- pris position, dans le même sens que le SIT, sur les votations fédérales du 26 novembre;
- désigné ses représentant-e-s à la commission tripartite de l'économie et à la commission consultative en matière d'hygiène et de sécurité.

LEtr et LasI

Le SIT continue la lutte

Si une majorité du peuple suisse a approuvé le durcissement de la Loi sur l'asile et la nouvelle Loi sur les étrangers avec toutes les conséquences que ces dernières entraîneront, le SIT constate qu'à Genève, elles ont été acceptées avec une majorité toute relative.

Si nous ne pouvons bien évidemment pas nous réjouir de ce résultat, nous pouvons par contre trouver des signes d'encouragement pour l'avenir.

La mobilisation historique qui s'est produite autour de ces deux lois, notamment lors du lancement du référendum et pendant la campagne, brisant à plusieurs occasions le clivage habituel gauche-droite, ainsi que la progression des opposants à ces politiques basées sur la peur des étrangers en font partie.

Le SIT entend dès aujourd'hui poursuivre son action et son combat au sein des diffé-

rents comités cantonaux et nationaux afin de dénoncer les abus et dérapages que ne manqueront malheureusement pas d'entraîner ces deux lois.

Le SIT réaffirme sa position, à savoir que ces deux lois ne sont pas des réponses à la problématique de l'immigration et de l'intégration, et qu'elles créeront au contraire une augmentation importante du nombre de personnes sans statut légal en Suisse et accentuera la précarité de toute une catégorie de notre population.

Fort de ces convictions et du résultat genevois de ce jour, le SIT exige des autorités fédérales qu'elles apportent une réponse positive à la demande de régularisation collective des travailleurs et travailleuses sans-papiers de notre canton mettant fin ainsi à une situation hypocrite.

Communiqué de presse du SIT

Votations fédérales du 26 novembre

Sous le signe de la solidarité

Le comité SIT invite à voter deux fois oui à la solidarité nationale et internationale le 26 novembre.

Allocations familiales : mettre fin à un système injuste et discriminatoire.

Il s'agira de se prononcer sur la loi fédérale sur les allocations familiales. Celle-ci vise à harmoniser selon le principe "un enfant, une allocation" les 50 systèmes d'allocations existant en Suisse. A l'heure actuelle, les allocations familiales sont la plupart du temps du ressort des cantons. Mais les inégalités sont énormes à travers la Suisse du fait de la diversité des modèles et de leur champ d'application.

Seul un régime s'applique dans toute la Suisse (à l'exception du canton de Genève, qui a déjà sa propre loi), c'est celui des travailleurs agricoles et les petits paysans, régi par la loi fédérale sur les allocations familiales dans l'agriculture (LFA). Le reste consiste en 26 systèmes cantonaux d'allocations pour les salariés, 10 systèmes pour les indépendants qui ne travaillent pas dans le secteur agricole, 9 systèmes cantonaux complétant - ou, en ce qui concerne Genève, remplaçant -, pour les travailleurs agricoles et les petits paysans, les dispositions de la LFA, 5 systèmes cantonaux pour les personnes qui n'exercent pas d'activité lucrative et enfin des réglementations particulières pour le personnel de l'administration fédérale et pour celui d'une grande partie des administrations publiques des cantons et des communes...

Le droit aux allocations dépend donc de la situation professionnelle des parents, de leur canton d'habitation ou de travail. Une allocation n'est donc pas versée dans tous les cas, le système n'octroyant souvent pas d'allocations lorsque les parents n'exercent pas d'activité lucrative ou sont indépendants. A l'heure actuelle, les parents d'environ 250'000 enfants ne perçoivent ainsi aucune allocation familiale ou des allocations partielles.

La loi soumise au vote corrige ces inégalités. Elle fixe l'allocation pour enfant à 200 francs par mois au minimum et l'allocation de formation professionnelle à 250 francs au moins. Ont droit aux allocations familiales toutes les

personnes exerçant une activité lucrative salariée ainsi que - et c'est une nouveauté - les indépendants (sans limite de revenu). Les personnes sans activité lucrative ont également droit aux allocations familiales, sous réserve toutefois d'éventuelles limites de revenu fixées au niveau cantonal; celles-ci ne seront cependant pas inférieures à la limite inscrite dans la loi fédérale sur les allocations familiales dans l'agriculture (LFA).

Par ailleurs, le montant des allocations familiales n'est pas réduit en cas d'activité lucrative à temps partiel. Les allocations sont financées par les employeurs et les indépendants, qui doivent s'affilier auprès d'une caisse de compensation pour allocations familiales. Les cantons peuvent en outre introduire une cotisation obligatoire pour les salarié-e-s. Les allocations familiales versées aux petits paysans et aux ouvriers agricoles ne sont pas concernées par ce projet de loi. Ces prestations seront financées par les collectivités publiques, principalement des cantons, et les caisses de compensation pour allocations familiales.

Cette loi, qui constitue le contre-projet à une initiative de travail.suisse, a été adoptée par les Chambres fédérales ce printemps. Mais l'Union suisse des arts et métiers (USAM), la Fédération des entreprises romandes et le Centre patronal vaudois ont lancé le référendum avec le soutien du parti Libéral suisse.

Pour corriger une situation socialement inacceptable, le SIT vous appelle donc à voter OUI à la loi sur les allocations familiales.

Solidarité avec les pays de l'Est

La deuxième votation concerne la loi fédérale sur la coopération avec les Etats d'Europe de l'Est. Lors de la conclusion des Bilatérales II, le Conseil fédéral a décidé de contribuer avec un montant unique de 1 milliard de francs à des programmes dans les pays de l'Est nouvellement membres de l'Union européenne (UE). La base juridique de cette contribution est la loi sur la

coopération avec l'Europe de l'Est, qui règle également l'aide au développement pour les pays des Balkans, de l'Asie centrale et du Caucase. Avec ce montant, la Suisse vise à réduire les inégalités entre les pays riches et les pays pauvres à l'intérieur de l'UE. L'argent sera dépensé sur une période de 10 ans dans des projets concrets dans les domaines des infrastructures et du développement social et environnemental. Le Conseil fédéral estime qu'ils représenteront en moyenne 200 millions de francs par année pendant cinq ans.

Le financement est assuré par des compensations réparties à parts égales entre le DFAE et le DFE. Les réductions budgétaires des deux départements seront refinancées à raison de 40% par des moyens prélevés sur le budget général de la Confédération pour l'ensemble de la période de paiement. La compensation n'aura pas d'incidence sur l'aide aux pays du Sud. Mais l'aide aux pays de l'Est sera réduite en conséquence.

Le refinancement sera assuré par de nouvelles recettes et une réduction des dépenses courantes du budget de la Confédération.

Cette aide financière n'est donc pas versée au fonds de cohésion de l'UE mais restera gérée par la Suisse elle-même. L'utilisation du terme de "milliard de cohésion" pour cette aide entretient la confusion voulue par les référendaires et particulièrement l'UDC. Il s'agit de laisser planer un doute sur le fait que ces montants soient versés à l'UE et à son "fonds de cohésion" alors qu'en fait la Suisse à négocier son autonomie dans la gestion de ces aides. Le but inavoué des référendaires est au travers du refus de cette aide de remettre en cause le rapprochement avec l'UE et les accords bilatéraux. Pour le mouvement syndical, le soutien à cette loi et à ces aides se justifie par un principe de solidarité qui, à l'Est comme au Sud, doit conduire la Suisse à financer des projets sociaux et environnementaux. Et pas seulement pour permettre aux entreprises suisses d'investir dans de nouveaux marchés.

C'est pourquoi il nous faut voter OUI à la loi fédérale sur la coopération avec les Etats d'Europe de l'Est.

Hervé Pichelin

Votations cantonales 24 septembre

L'école, dindon de la farce l'ARLE

Les Genevois-e-s ont très largement soutenu l'initiative de l'Association refaire l'école (ARLE) qui préconise le retour des notes à l'école primaire, de 6 degrés et du redoublement, comme avant! Les notes rassurent, avec ou sans farce. Dont acte. Il était pénible d'entendre chacun-e s'improviser spécialiste de la pédagogie et ne plus vouloir faire confiance à l'Ecole et à ses profs bien formés et motivés.

Le SIT s'opposait à cette initiative contre-productive et ringarde parce que ARLE maintient l'illusion que les notes préparent à l'avenir, réduisent le chômage des jeunes. Cette initiative trace ainsi le chemin aux sélections précoces des filières d'études des enfants et des jeunes puisque

d'autres initiatives sont prévues pour réorganiser filières et sections sélectives au Cycle d'orientation. Il faudra voir comment évoluera désormais l'organisation de l'école primaire genevoise, comment elle pourra être compatible avec les programmes d'harmonisation scolaires à mettre en oeuvre, qui abandonnent clairement les degrés à l'école primaire.

L'essentiel peut être encore sauvé, soit une école démocratique qui veuille à intégrer plus qu'à exclure, car l'initiative d'ARLE est formulée de manière assez souple. Qu'on se rassure : le contre-projet de loi de la droite était bien pire. Il parlait lui aussi de notes, de redoublement, mais surtout il était clairement concocté pour favoriser une scolarité sélecti-

ve et aider les élèves les meilleurs dès leur plus jeune âge, sans se préoccuper des autres.

Espérons que l'application du verdict populaire si clair, sur un faux débat de notes - notes à bémoliser puisque déjà existantes - se fera dans le respect des consultations avec les organisations représentatives du personnel et syndicales en préservant avec fierté de penser la diversité des enfants et l'intégration, soit la lutte contre l'exclusion, qui a prévalu durant des décennies à Genève! Notre école est encore considérée comme bonne, accessible, avec des professionnels généralement très motivés, préservons cette base.

Françoise Weber

Votation Ville de Genève du 22 octobre :

La Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS) recommande de voter :

3 x OUI pour la construction de logements sociaux dans le quartier du Mervelet

L'analphabétisme politique

On peut avoir eu des notes à l'école et ne pas être plus malin pour autant.

Deux personnalités genevoises interrogées par un quotidien genevois déplorait que les questions posées lors des dernières votations étaient "si compliquées" qu'ils n'auraient pas su y répondre sans lire la brochure explicative fournie par le Conseil d'Etat.

Ah bon. Et à quoi sert cette brochure, sinon justement à permettre aux gens de se faire une opinion ?

Peut-être voulaient-ils dire que même avec la brochure, ils n'ont rien compris aux enjeux de la votation. Mais ça, cela ne se soigne pas, même à coups de notes ...

GT

C'est des emplois, qu'il faut créer!

Au moment où des projets de modification des lois fédérale et cantonale sur le chômage se profilent, il s'agit de remettre le bistro au milieu du village. On peut faire tout ce qu'on veut en direction des chômeuses et des chômeurs, réglementer cette période d'une façon meilleure, offrir des formations utiles, faire des programmes de réinsertion... cela n'attaque pas le fond du problème. Pour éradiquer cette peste qu'est le chômage, il ne faut pas seulement des remèdes pour les personnes atteintes, mais une prévention réelle. Celle-ci ne peut passer que par la création d'emplois. Simplement parce que s'il y a des chômeurs, c'est parce que le chômage existe, et non le contraire.

En ce qui concerne le développement de l'économie et de l'emploi, les syndicats pensent qu'on ne trouvera pas de solution entièrement satisfaisante - particulièrement dans un contexte de mondialisation rendant fragile toute implantation d'entreprises - si l'on ne prend pas davantage en compte les besoins tant matériels que sociaux de la population locale (au sens large), que ce soit en termes de consommation ou de services (publics ou non) à la collectivité. Dans ce sens, aborder réellement la question de l'économie sociale et solidaire semble être une piste à suivre, car elle constitue une pépinière d'emplois quasiment infinie (pensons simplement à l'accompagnement de l'enfance, de la scolarité ou de la vieillesse).

Les secteurs socialement utiles et porteurs d'avenir tels que la protection de l'environnement, le recyclage des matériaux, l'énergie renouvelable, les technologies de pointe doivent bénéficier d'investissements importants. En même temps, un territoire doit donner l'opportunité à toutes celles et tous ceux qui y vivent d'occuper un emploi correspondant à leurs attentes et à leurs capacités, ou de pouvoir se former pour occuper les nouveaux emplois créés. Les efforts pour créer des emplois très qualifiés doivent aller de pair avec le maintien d'emplois demandant moins de qualifications, mais qui peuvent être utiles, pour

autant que les conditions de travail soient améliorées et une formation de base assurée,

Pour que des emplois soient durablement créés, certaines propositions - même historiques - tiennent toujours.

L'une des propositions syndicales qui reste à l'ordre du jour, c'est d'abord la réduction de la durée du travail, et cela dans une proportion importante, à travers notamment des mesures de partage du travail. Répartir le travail entre toutes et tous permet de créer des emplois. On l'a vu en France, contrairement à ce que dit le discours rétro-libéral, par la mesure des 35 heures, même s'il est vrai que le nombre total n'a pas été à la mesure des espérances.

En parallèle, les emplois doivent être sécurisés : la proportion des salariées et des salariés couverts par une convention collective de travail doit être élargie, avec pour objectif de parvenir à la conclusion de conventions collectives de travail dans la totalité des secteurs économiques. Toute mise en cause de convention collective de travail doit être combattue et les conditions permettant l'extension des CCT doivent être encore davantage assouplies ne le prévoient les mesures d'accompagnement à la libre circulation.

Enfin, bien sûr, l'âge de la retraite doit être abaissé et évidemment pas augmenter, pour des raisons faciles à comprendre. Notons en passant que l'augmentation de l'âge donnant droit à l'AVS prêterait particulièrement les jeunes entrant sur le marché du travail : la rotation des postes ne s'effectue plus. A ce sujet, nous ne pouvons pas nous satisfaire des auto-satisfécits de ceux qui prétendent procéder à des réductions de perte "sans licenciements" par le biais des départs naturels et des retraitements anticipés (voir la Poste, la Confédération, l'Etat de Genève). C'est socialement inacceptable : ce sont bel et bien des emplois qui disparaissent. En plus, ce sont les jeunes qui en

font les frais.

En matière de création d'emploi, il y a quelques autres ficelles à tirer.

D'abord, la libre circulation a rendu l'annonce des places vacantes par les entreprises totalement inefficace, puisque la sanction consistant en refus de permis n'existe plus. La législation en la matière devrait au contraire être appliquée avec rigueur, et le seul moyen de rendre cette application efficace est de sanctionner financièrement les entreprises contrevenantes tout en les dénonçant publiquement. De même, l'obligation faite aux entreprises d'annoncer les licenciements longtemps à l'avance doit être renforcée.

Sous la pression des saccaqueurs-euses des services publics, l'Etat a depuis des années une politique du personnel ne correspondant pas aux réels besoins de ses services. Il est ainsi l'un des fauteurs importants de chômage à Genève (et en Suisse, d'ailleurs...) dont certains ne fonctionneraient pas sans l'apport des Emplois temporaires cantonaux (ETC). Il est certain que ceux-ci permettent à l'Etat et au secteur subventionné de substituer les ETC à des postes réguliers. Ces non-engagements ont donc une influence sur le taux de chômage dans le canton. Même si ce ne sont pas forcément les chômeurs-euses actuels qui pourraient remplir ces fonctions, il y a gros à parier que l'engagement du personnel nécessaire créerait un "appel d'air" favorable. Sans les ETC, on sait que de nombreux services entiers de l'Etat ou du secteur subventionné seraient hors d'état de fonctionner. Le canton de Genève doit donc tirer les conséquences de ce manque en créant les postes qui correspondent aux actuels emplois temporaires nécessaires à la marche des services publics.

Puisque nous parlons de services publics, il faut bien constater que la Confédération - qui fustige le chômage en Suisse romande - a une politique de passation des marchés et des commandes publiques, une po-

litique d'investissements (voir la troisième voie en Genève et Lausanne) qui prêterait régulièrement celle-ci. Sans vouloir tomber dans un certain protectionnisme, les cantons prêteries devraient exiger une certaine équité sur ce sujet. De même, l'aide "Bonny" profite à certaines régions dont on ne peut pas dire qu'elles soient les plus défavorisées.

Un précédent Conseiller d'Etat avait passé avec l'UAPG et la Chambre de commerce (mais pas les syndicats !) un "pacte pour l'emploi" dont l'effet n'a pas été minime, puisqu'il a été totalement nul. On connaît le peu de pouvoir de coercition qu'ont les associations patronales vis-à-vis de leurs membres. C'est donc directement vers les entreprises qu'il faut se tourner, d'abord en faisant appel à leur fibre citoyenne (on peut rêver!). On ne nous fera pas croire que des entreprises employant à Genève plusieurs centaines, voire des milliers, de personnes seraient dans la gêne au point de ne pas pouvoir créer quelques emplois supplémentaires, mêmes si ceux-ci ne répondent pas immédiatement à une rationalité économique.

On peut aussi imaginer - plusieurs propositions ont été déjà avancées - pour des mesures plus coercitives, soit en encourageant les embauches, soit en pénalisant les non-embauches et les licenciements, notamment par le biais de la fiscalité.

Enfin, les syndicats soutiendront tous les efforts de lutte contre le travail au noir dans le cadre de la nouvelle loi qui entrera en vigueur dans une année. Tout en insistant sur le fait que le travail au noir n'a rien à voir avec le travail clandestin ou des sans-papiers. Les employeurs, qui sont les responsables du travail au noir, doivent être impitoyablement sanctionnés. Tout cela n'empêche évidemment pas en attendant de traiter les chômeuses et chômeurs avec dignité. Mais, de grâce, cessons d'essayer de leur faire croire qu'ils sont la cause d'un phénomène économique dont sont responsables l'économie de marché et les dirigeants d'entreprises.

GT

Comment Genève peut sortir du chômage?

Conseil interprofessionnel

La loi cantonale sur le chômage va connaître une profonde révision. Elle prévoira en particulier la création d'emploi dans le marché complémentaire de l'économie sociale et solidaire.

Le SIT vous invite à une séance d'information et de discussion
le jeudi 2 novembre 2006
de 20.00 à 22.30
au SIT (grande salle)
(à 19.00 une collation sera servie pour celles et ceux qui le désirent)

Il y aura deux présentations :

- la nouvelle loi cantonale sur le chômage, ses enjeux, les intentions des syndicats - avec Georges Tissot, secrétaire syndical
- le marché complémentaire de l'économie sociale et solidaire - avec Christophe Dunand, directeur de l'association Réaliste

Bienvenue à toutes et à tous

La politique se mêle de l'emploi

Mieux vaut (trop) tard que jamais?

Dans un souci louable, le Conseil d'Etat liquide ces jours des réponses à des questions, des motions qui datent du millénaire passé. Le seul problème, c'est qu'à l'époque, les questions posées revêtaient un caractère d'urgence indéniable. Qu'on en juge plutôt :

- une motion de Micheline Calmy-Rey (!) et Claire Torracinta-Pache datant de mai 1998 sur le partage du travail, et demandant notamment un rapport annuel sur cette question;
- deux motions de droite demandant une responsabilisation collective en faveur de l'emploi et "à développer rapidement" une coopération entre les bureaux de placement
- la pétition lancée par la CGAS et le Cartel intersyndical "pour le plein emploi et le pouvoir d'achat", déposée en 1998 avec une dizaine de

milliers de signatures, et demandant également des formes sur le partage du travail;

● et, cerise sur le gâteau, une motion de droite de 1995, qui constatait la non-recevabilité de l'initiative syndicale CGAS-SIT "pour l'emploi, contre l'exclusion", pensait que tout n'était pas à jeter dans cette initiative et qu'il fallait en prendre des éléments "sans attendre la décision du Tribunal fédéral, une discussion parlementaire s'engage sur le fond sans tarder davantage". La décision du TF est tombée... en 1996. La discussion parlementaire n'a jamais eu lieu.

... et pendant ce temps, le nombre de chômeurs-euses à Genève passait du simple au double...

GT

Frontalières et frontaliers

Toujours des boucs émissaires

La Migros s'est récemment offerte une petite action de publicité en annonçant à la presse qu'elle privilégiait l'engagement de chômeuses et chômeurs.

En tant que syndicat, nous ne pouvons que nous féliciter que des entreprises arrêtent de considérer une période de chômage comme un point noir dans un CV. C'est encore mieux si les employeurs font réellement des efforts pour engager des personnes au chômage.

Or, malheureusement, la suite de l'opération de pub est moins glorieuse. La Migros a en effet associé son action en faveur des chômeuses et chômeurs avec l'application de restrictions en matière d'engagement de frontaliers et frontaliers. Quelle aurait été la réaction, si la Migros avait annoncé limiter l'engagement de vaudois, fribourgeois ou zurichois pour favoriser l'engagement de personnes au chômage? Tout le monde aurait protesté contre le fait de désigner implicitement les vaudois, fribourgeois ou zurichois comme responsables du chômage genevois.

Quelle est la réaction si la Migros lie des mesures en faveur des chômeuses et chômeurs à des mesures contre les frontaliers et frontaliers? Le gouvernement, des politiciens de droite comme quelques-uns de gauche louent "l'action citoyenne" de la Migros.

Nous ne comprenons pas en quoi c'est un acte de citoyenneté de désigner les frontaliers et frontaliers comme boucs émissaires. Pire : toutes les études sur le chômage à Genève démontrent que les frontaliers et frontaliers sont engagés-e-s dans les secteurs en manque de personnel. Il n'y a donc pas de lien direct entre le chômage et l'engagement de frontaliers et frontaliers.

Les politiciens et politiciennes devraient le savoir - mais, électoralement parlant, les slogans populistes portent visiblement mieux.

Christina Stoll

Il y a 30 ans ...

Dubied

Une localité, voire une vallée entière qui dépend des emplois d'une entreprise, les ouvriers qui luttent, une solidarité sans pareille... et non, ce n'est pas la Boillat.

C'est, il y a 30 ans - en août-septembre la lutte des travailleurs de Dubied, dans le Val de Travers (NE). Cette entreprise qui construisait des machines à tisser ou à tricoter industrielles ultra perfectionnées connaît des difficultés financières.

Un jour, on annonce que - au mépris de tous les accords signés - le treizième mois sera supprimé. Un ouvrier pose les outils en criant que cette fois, il y en a ras-le-bol.

Une ou deux heures après, plus de 1000 travailleurs-euses sont en grève, dans les trois usines de Couvet, Peseux et Marin, et des piquets de grève se relaieront jour et nuit devant les trois lieux de production.

La grève durera plus d'un mois. Un vaste mouvement de solidarité se développera dans tous les pays, avec une manifestation gigantesque à Neuchâtel,

bien peu dans la tradition de cette ville.

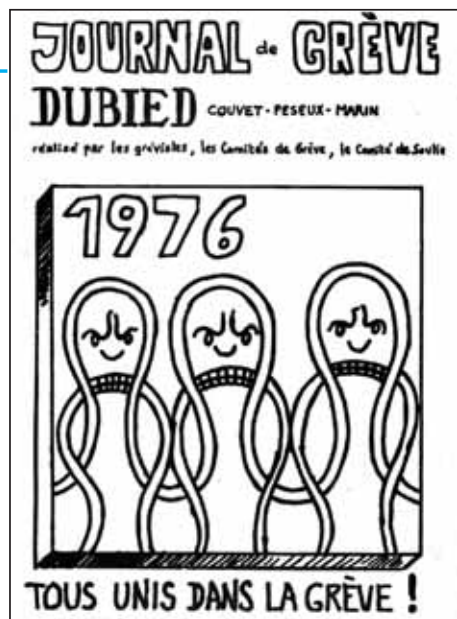
Ce sera le lieu de rencontre d'autres entreprises en lutte : Matisa-Renens (qui a fait sa grève au printemps), Sarcem-Genève (dont l'occupation est en train de se terminer) et LIP-Besançon, dont les ouvriers luttent depuis déjà trois ans.

Le résultat de la grève sera une victoire provisoire, à court terme.

En effet, la gestion calamiteuse des bonnes familles qui se passaient l'entreprise en fratrie mènera quelques années plus tard à la déconfiture complète, au point que l'entreprise disparaîtra.

Il ne se trouvera pas une banque (qui pourtant avait un pied dans l'entreprise), pas les pouvoirs publics (qui pourtant versaient des larmes de crocodiles) pour sauver une industrie vivable... si elle avait bien été gérée.

Mais cette lutte aura marqué toute une région. Et aussi les syndicats qui se voyaient confrontés à la montée de mouvements de résistance pas aus-



si bien planifiés qu'une campagne de renouvellement de convention collective... et qui se virent obligés de prendre à

nouveau au sérieux la nécessité d'un fonds de grève !

Georges Tissot

L'état des négociations et les perspectives

La convention nationale du secteur principal de la construction a fait l'objet de négociations dès le printemps 2005. L'association patronale SSE avait, à cette occasion, présenté un projet de convention qui visait le démantèlement en profondeur de nombreux droits des travailleurs de la construction.

Face au conflit inévitable qui s'annonçait, les syndicats et associations patronales ont convenu de séparer les négociations en trois étapes, de 2005 à 2008, qui comportent des échéances précises. Si les parties ne parviennent à aucun accord, chaque partie peut résilier la Convention au 30 septembre 2007 ou 2008 (avec un préavis de deux mois). Cela signifierait à cette date un vide conventionnel pendant lequel seul le Code des obligations s'appliquerait. Cela engendrerait un climat chaotique sur les chantiers, mais cela n'est pas à exclure tant les exigences patronales sont extrêmes.

2005

La première étape, négociée en juin 2005, a concerné le calendrier de travail, les heures supplémentaires, l'indemnité journalière en cas de maladie. Ces mesures sont entrées en vigueur le 1er février 2006.

2006

Aujourd'hui, ces mesures rencontrent un fort mécontentement sur les chantiers, car l'horaire de travail n'est pas transparent et l'heure travaillée sera payée normalement ou majorée selon le calendrier annuel décidé unilatéralement par l'entreprise. Le recours au travail supplémentaire est ainsi fortement facilité pour l'entreprise.

Par ailleurs, le recours par les patrons aux heures négatives, notamment pour raison d'intempéries, fait porter la responsabilité du mauvais temps sur le travailleur et non sur l'entreprise ou le promoteur, alors qu'il est question d'un risque qui doit être intégré dans un plan financier. Cette situation scandaleuse est désormais dans les mains d'un tribunal arbitral qui devra trancher la question au niveau national.

Aucune amélioration sensible des conditions de travail n'est par conséquent apportée aux travailleurs, et l'augmentation salariale de 106 francs est

quasiment annulée par les pertes de salaires liées aux 100 heures de travail supplémentaire sans majoration de 25%.

Parallèlement, les syndicats genevois de la construction ont négocié la convention collective cantonale dans des conditions extrêmement difficiles, car la direction nationale de la SSE a bloqué systématiquement les articles favorisant les conditions genevoises de travail par rapport à la convention nationale et principalement la limitation existante pour les dérogations d'horaire. La CCT cantonale, ainsi handicapée, a été finalement ratifiée au niveau national en juin dernier et une demande d'extension est en cours pour la rendre obligatoire à tous les travailleurs de Genève.

En conclusion, les conditions de travail, d'une manière générale, sont péjorées, car les rythmes de la construction s'accroissent, sans s'accompagner de création de nouveaux emplois et la santé des travailleurs par conséquent en souffre.

2007

La deuxième étape des négociations conventionnelles doit être réglée avant le 30 avril 2007. Sont agendés notamment les points suivants : l'assurance perte de gain maladie et la résiliation en cas de maladie, les classes de salaires, la régulation du travail temporaire.

Les principales exigences patronales, qui figuraient dans leur projet de février 2005, visent à :

- limiter le champ d'application de la CN aux seuls entrepreneurs et d'exclure les autres métiers du bâtiment (chauffeurs, ...);
- pouvoir licencier un travailleur malade lorsqu'il touche des indemnités de l'assurance, ce qui est interdit aujourd'hui et limiter ses indemnités journalières au minimum prévu par le Code des obligations en place des 720 jours actuellement;
- démanteler des classes de salaires et par exemple

d'engager un travailleur dans une "classe de fonction" selon les tâches qu'il accomplit. L'employeur ne serait ainsi plus lié par la classe de salaire qu'avait le travailleur chez son précédent employeur.

Ces exigences insupportables auraient des conséquences catastrophiques sur les salaires des travailleurs, ainsi que sur leur protection en cas de maladie. Il est primordial de rappeler que les acquis en matière de savoir-faire professionnel et de protection contre le licenciement ne sont pas négociables.

Par ailleurs, les travailleurs de la construction doivent atteindre la retraite à 60 ans en bonne santé. Il y a lieu de revendiquer une meilleure prise en compte de la sécurité et la protection de la santé, mises en péril notamment par les rythmes accablés de travail sur les chantiers.

Il faut rappeler également que la précarité des travailleurs employés sur les chantiers par le biais des agences temporaires nous concerne tous, car les entreprises recourent de plus en plus à l'intérim pour éviter l'emploi fixe. Aux côtés des travailleurs intérimaires, nous devons mieux réguler leurs conditions d'embauche.

2008

Avant le 30 avril 2008 doivent encore être négociés : le Fonds de formation, les droits des travailleurs, les responsabilités des sous traitants, la soumission des contremaîtres et des apprentis. Cette dernière étape regroupe l'essentiel des revendications syndicales pour de nouveaux droits.

En conclusion, il faut comprendre qu'au-delà des augmentations salariales, les conditions de travail, d'une manière générale, sont péjorées, car les rythmes de la construction s'accroissent, sans s'accompagner de création de nouveaux emplois. Par ailleurs, le patronat ne propose aucune solution décente pour assumer le risque d'intempéries. Par conséquent, la sécurité et la santé des travailleurs en souffrent. Les syndicats genevois appellent préparer actuellement des mesures de lutte pour faire entendre nos revendications.

220 francs d'augmentation pour les travailleurs de la construction: les patrons ont rompu les négociations salariales.

Les syndicats genevois rejoignent les revendications salariales qui visent à partager avec les travailleurs et travailleuses les profits engendrés par les entreprises suisses. La SSE a fait savoir le 11 septembre dernier qu'elle ne paierait que le renchérissement, et encore selon une répartition au mérite.

Dans la construction, les indicateurs sont au beau fixe et le refus patronal d'entrer en matière sur notre revendication salariale ne s'explique que par leur volonté de ne partager leur marge bénéficiaire qu'avec leurs principaux actionnaires.

Quant à l'augmentation du salaire au mérite, idée ultra-libérale bien connue, elle représente une insulte de plus au partenariat social et à sa paix du travail de plus en plus fissurée.

Sylvain Lehmann et Thierry Horner

Le personnel libéré va se former

On se souvient des péripéties accompagnant la reprise, il y a deux ans, du Noga Hilton par de nouveaux propriétaires à la suite de la faillite de la société de Monsieur Gaon. Un plan social avait été négocié, par lequel les salarié-e-s de ce plus grand hôtel de Suisse gardaient leurs droits acquis et une sécurité de l'emploi.

Aujourd'hui, le Palace Hilton va entreprendre de grands travaux de transformation et de rénovations qui attendaient depuis des années (l'hôtel est ouvert depuis 1979) et qui étaient rendus nécessaires par la relative ancienneté des installations et le rang que cet hôtel doit tenir. Une partie de l'hôtel devra donc être fermée, même si l'activité générale sera maintenue.

Les travaux de la première phase ont commencé en novembre 2005 et se sont terminés en juin 2006. 111 chambres ont été rénovées et 28 nouvelles chambres ont été construites. Parallèlement, la transformation du lobby a été réalisée.

Pour la seconde phase, il est prévu que les travaux commencent cet automne et se terminent au plus tard fin mai 2007. Les travaux sont un peu plus lourds puisque, cette fois-ci, on s'attaque à la façade complète du côté du lac en y transférant l'entrée principale. Parallèlement 145 chambres et toutes les suites seront rénovées. Les restaurants la Grigiotière et le Cygne devront fermer pour une rénovation complète, ainsi que toutes les salles de conférences et de banquets. Ce qui condamne l'activité hôtelière ordinaire à être réduite à environ 30%.

Le SIT est donc un nouveau entré en piste pour éviter que les travailleurs-euses ne soient prétextés par cette situation. 252 emplois fixes sont concernés. Une fois l'hôtel rouvert complètement l'effectif des emplois devrait dépasser largement 400 emplois fixes, puisque l'activité de l'hôtel doit s'accroître.

Tout le monde y gagne

Un plan social a donc été conclu, qu'une assemblée du personnel a ratifié.

Il y est constaté que "l'hôtel Palace Hilton à Genève doit suspendre une partie de l'exploitation pendant une période de 1 à 5 mois, ce qui aurait dû impliquer la résiliation de la plupart des contrats de travail".

Cependant, les parties concernées ont obtenu des

autorités fédérales et cantonales compétentes (soit le SECO et le Département cantonal Solidarité et emploi), afin qu'une formation professionnelle conforme à la LACI soit octroyée. Ces mesures de formation sont prises afin d'éviter le chômage du personnel concerné. Ces cours peuvent aller de une à huit semaines. Les autorités ont donné leur accord.

Les parties se sont donc mises d'accord pour parvenir à ce qu'aucun licenciement n'ait lieu et que l'ensemble du personnel reste sous contrat de travail pendant et après la durée des travaux. Mais une partie du personnel sera libérée de l'obligation de travailler en continuant à recevoir son salaire normalement, à toucher pour cette période, le 13^e salaire, la période continuant de compter dans le calcul de l'ancienneté et pour le droit aux vacances.

Le personnel libéré aura l'obligation de suivre des cours de formation, sans aucune charge pour celui-ci. Ces cours peuvent durer, selon les personnes, de deux à six semaines, pouvant être fractionnés en plusieurs périodes. Dans la mesure du possible, le personnel pourra bénéficier de différents cours de formation professionnelle.

La commission du personnel négociera le plan de formation professionnelle négocié avec la commission du personnel.

Les salarié-e-s sont bien sûr satisfait-e-s. Mais le canton et la Confédération y gagnent aussi, puisqu'il n'y aura aucun licenciements et donc aucun mise au chômage, qu'au contraire les travaux engendrent des emplois dans le secteur du bâtiment (environ 250 durant les travaux) et à terme entre 150 et 200 nouveaux emplois dans l'hôtellerie.

IMT - GT



AG du secteur du nettoyage

Nous vous invitons à participer à notre prochaine assemblée générale. Pour permettre à toutes et à tous d'y assister, nous avons prévu deux séances :

Assemblée générale

vendredi 27 octobre de 20 h. à 22 h.
ou
samedi 28 octobre de 9 h. à 12 h.

Dans les locaux du SIT (grande salle)

Nous discuterons :

- Convention collective et extension
- Salaires 2007
- Election du comité
- Divers

Jésus Gomez et Sylvain Lehmann



Arrêt de travail contre le saucissonnage

En septembre 2005, la direction des Laiteries Réunies (LRG) décidait de dénoncer la convention collective qui lie Del Maître aux syndicats Unia et SIT, ceci afin d'aligner le secteur viande sur les conditions de travail prévues dans la convention collective nationale des bouchers. Cette convention, évidemment moins bonne que la convention dénoncée, est signée au nom des employés par l'ASPB, Association suisse du personnel de la boucherie.

Suite à cette éviction des syndicats représentatifs du personnel, le SIT et Unia avaient dénoncé l'attitude dénigrante de la direction et la péjoration des conditions de travail des salarié-e-s auprès de la Chambre des relations collectives de travail (CRCT). Celle-ci s'est dit aussi se montrer soucieuse du "sautonnage" en plusieurs entités des Laiteries Réunies. L'objectif de la direction étant de diviser pour mieux ré-

gner, en s'acquinant avec une association fantôme sans aucune représentativité chez Del Maître.

La direction de LRG a fait fi des recommandations de la CRCT, qui l'obligeait à reprendre les discussions avec les deux syndicats.

Le même jour où elle recevait ces recommandations, la filiale Del Maître licenciait ses 132 employés pour la fin de l'année. Il s'agissait de congés-modification qui imposent au personnel une péjoration de leurs conditions de travail, cautionnée par l'ASPB.

C'est ainsi que le personnel redonnait mandat aux syndicats SIT et Unia de s'opposer à ces licenciements et modifications des conditions de travail. Une rencontre entre la direction et les syndicats, prévue de longue date, n'a donné aucun résultat le 25 septembre dernier. Pour dire, la réunion a duré 1 minute 15. Record battu dans toute l'histoire syndicale !

Dès lors, réunis en assemblée générale le soir même, les travailleuses et les travailleurs décidaient à l'unanimité de débrayer.

Mercredi 27 septembre, dès 4h30 du matin, l'ensemble du personnel, accompagné des syndicats SIT et Unia, a arrêté le travail durant 3 heures. Enfin, la voix des travailleurs-euses a été entendue : un conseil d'administration exceptionnel a été convoqué et il a été obtenu de pouvoir rencontrer une vraie délégation patronale le vendredi 29 septembre.

A l'ordre du jour de cette séance : la suppression des 132 licenciements, la signature d'une convention collective pour l'ensemble des Laiteries Réunies, la reconnaissance des syndicats représentatifs du personnel comme partenaires sociaux ainsi que la fin de la menace de la péjoration des conditions de travail.

Sylvain Tarrit



Horaires d'ouverture des magasins

Pour ou contre une nouvelle extension

L'heure est toujours à la vigilance et à la mobilisation !

En effet, comme annoncé dans SIT-info de septembre, la menace d'une ouverture prolongée des magasins (6 jours sur 7 jusqu'à 20 heures ou plus) plane toujours sur nos têtes !

La dernière séance de négociations avec les organisations patronales ne laisse rien présager de bon. L'intention patronale est toujours de profiter de la situation de concurrence entre les petits commerces et les shops des stations service pour rouvrir le chantier des horaires des magasins !

Il est temps alors pour nous de réagir et de faire connaître la position des vendeuses et vendeurs de ce canton. Lors du dernier comité du 12 septembre, les militant-e-s ont décidé de maintenir la pression pour

qu'aucune minute supplémentaire d'ouverture ne soit accordée aux patrons. Nous avons élaboré un questionnaire pour connaître l'avis des membres du secteur de la vente du SIT.

Si vous travaillez dans la vente, n'oubliez pas de remplir ce questionnaire et de nous le renvoyer le plus rapidement possible. Votre avis sur la question nous est indispensable pour défendre au mieux vos intérêts.

Par ailleurs, n'hésitez pas à contacter l'équipe commerce au 022/818.03.00 (Valérie Balley, Fabienne Saunier, Sylvain Tarrit ou Catherine Falquet) pour connaître les décisions prises lors de la séance du 3 octobre, si vous n'avez pas pu venir !

Fabienne Saunier

Politique agricole 2011

Signez la pétition!

Le SIT s'est toujours préoccupé des conditions de travail des ouvriers-ères agricoles mais aussi du développement durable.

La politique agricole 2011, document décrivant la politique agricole de la Confédération entre 2008 et 2011, ignore totalement les consé-

quences que celle-ci aura sur les conditions de travail du secteur. Calquée sur les politiques de l'OMC, la PA 2011 aggravera les conditions de vie des petits producteurs soucieux d'une agriculture socialement et écologiquement durable, s'éloigne d'une harmonisation des conditions de travail par une CCT

nationale et renforce un modèle agricole industriel et hyper productiviste.

Le SIT rejoint de nombreuses autres organisations et vous invite à renvoyer signée la pétition ci-dessous dans les plus brefs délais.

BB

Les patates ne poussent pas dans les supermarchés

Cinq raisons de combattre la politique agricole 2008-2011 (PA 2011) qui est contraire à la Constitution fédérale et qui accélère la perte de notre autonomie alimentaire.

- La PA 2011 projette de faire disparaître la moitié des fermes suisses. Les moyens d'existence de 32'000 familles seront ainsi supprimés d'un trait de plume alors qu'il avait fallu des générations pour les créer.

- La PA 2011 porte ainsi en elle le transfert du travail agricole vers une main-d'œuvre facilement exploitable. Plus on augmente la taille des exploitations, plus il faut de travailleurs occasionnels en saisons. Paysannes et paysans expérimentés doivent laisser la place à des ouvrières et des ouvriers effectuant un travail à la chaîne. Ainsi l'exploitation d'immigrés sous-payés, comme à El Ejido dans le sud de l'Andalousie, devient un modèle pour la politique agricole Suisse.

- La PA 2011 veut décourager les jeunes d'apprendre les métiers agricoles et préconise des mesures pour "rendre l'insertion dans l'activité agricole moins attrayante".

- Par la PA 2011, la terre devient à nouveau un objet de spéculation. La moitié des fermes, en premier lieu les plus petites, perdent toute protection contre la spéculation foncière car elles ne sont plus soumises au droit foncier rural. L'abandon du prix maximal de vente et l'abolition de la

limite de charges hypothécaires privent également les grandes exploitations d'une protection importante contre la spéculation. Les Banques suisses, qui cherchent à renforcer leur capacité d'accueil de capitaux, transformeront des milliers de fermes en éponges à placements financiers. Au profit de leurs bénéficiaires, nous abandonnons la base de notre alimentation. On ne peut pas se nourrir de billets de banque !

- La PA 2011 encourage une agriculture grosse consommatrice de pétrole qui utilise plus de calories qu'elle n'en produit. Chacun sait que ces réserves déclinent et pourtant la fragilité de ce genre d'agriculture n'est mentionnée nulle part.

L'industrialisation croissante de la production alimentaire a provoqué la grippe aviaire, la dissémination d'OGM, la vache folle et la viande aux hormones.

L'Organisation Mondiale du Commerce (OMC) provoque une concurrence qui, d'année en année, fait disparaître des millions d'exploitations agricoles dans le monde entier.

Il est encore temps de réagir et d'empêcher cette loi. Les protestations et les nouvelles initiatives doivent venir de la ville et de la campagne. Notre alimentation nous concerne tous.

Faire disparaître 32'000 fermes...

...un non-sens social, économique et culturel

Pétition au Conseil fédéral et au Parlement fédéral Halte à l'exode rural!

Une alimentation saine et diversifiée pour tous est possible. Elle demande beaucoup de bras, un savoir-faire et une grande expérience qu'il faut préserver et transmettre. L'eau, la terre, la forêt sont des ressources naturelles, des ressources renouvelables qui ne s'épuisent jamais si elles sont utilisées à bon escient.

Nous demandons une autre politique agricole que celle proposée dans la PA 2011 et appelons le Conseil fédéral et le Parlement fédéral à tout mettre en œuvre pour:

- Maintenir les fermes existantes;
- Encourager les jeunes, y compris les jeunes urbains, à s'orienter vers les métiers agricoles;
- Permettre aux personnes salariées dans le secteur agricole de bénéficier des mêmes droits et de la même reconnaissance que tous les autres métiers;
- Sortir les terres, les fermes et autres bâtiments agricoles de la spéculation foncière;
- Favoriser une agriculture indépendante du pétrole et une économie agricole de proximité qui ménagent les ressources naturelles.

Nom	Prénom	Adresse	CP/Ville	Signature

Questionnaire "POUR OU CONTRE UNE NOUVELLE EXTENSION DES HORAIRES D'OUVERTURE DES MAGASINS"

CHACUN AVIS COMPTE !!! Renvoyez-nous ce questionnaire

- Nom de votre magasin : _____
- Quels horaires effectuez-vous ? _____
- Ces horaires vous conviennent-ils ? ☐ OUI ☐ NON
Si non, pourquoi ? _____
- Lors de la nocturne du jeudi soir : votre magasin est-il ouvert ? ☐ OUI ☐ NON
a- Si oui, jusqu'à quelle heure ? _____
Est-il beaucoup fréquenté et de quelle heure à quelle heure ? _____
b- Si non, cela a-t-il toujours été le cas ? _____
- Certains employeurs demandent à ce que tous les magasins soient ouverts 6 jours sur 7 jusqu'à 20 heures ou plus.
Etes-vous d'accord ? ☐ OUI ☐ NON
a- Si oui, pourquoi ? _____

b- Si non, pourquoi ? _____

N'oubliez pas d'inviter vos collègues à renvoyer ce questionnaire
Nom: _____ Prénom: _____
Adresse: _____

N° de tél: _____

L'essentiel est sauvegardé

L'accord signé le 13 septembre après des négociations intenses et accélérées est doublement important pour le personnel des services publics et du secteur subventionné.

Si les mécanismes salariaux pour 2007 fixés dans l'accord ne sont pas encore complets et le taux d'indexation prévue n'est que partiel, ils fixent l'entrée en vigueur de la réévaluation de la fonction pour 3500 salarié-e-s. Aussi la perspective de la reprise complète des mécanismes salariaux améliorés se précise pour 2008, avec l'entrée en vigueur d'un avantage important pour tous les salariés dès l'engagement, soit l'introduction d'un véritable 13^e salaire remplaçant la prime de fidélité.

La droite a déposé un projet de loi sur le statut qui, il est capital de le rappeler, démantèle complètement les garanties du droit public, la nomination, les protections contre le licenciement, les mécanismes salariaux automatiques et introduit le salaire fixé en fonction du marché et en fonction des évaluations annuelles des prestations de chaque employé, autrement dit le salaire au mérite. Pour contrer ce projet, le Conseil d'Etat a déposé son propre projet, suite aux discussions et négociations avec le Cartel intersyndical.

au 100% du traitement seulement après 22 à 25 ans de service) sera versée mais au taux de 2006 (qui était égal au taux de 2005) et donc sans augmentation. Elle sera également versée aux ayant droits pour la première fois (5 ans de service). Les réévaluations de fonctions restées en rade par une décision fort contestée du précédent gouvernement reprennent. 3500 salarié-e-s de l'administration cantonale ou du secteur subventionné obtiendront ainsi l'augmentation prévue au 1^{er} janvier 2007, les enseignants du primaire au 1^{er} septembre 2007, selon les normes propres à l'enseignement.

Perspective de reprise complète des mécanismes salariaux pour 2008 et introduction du 13^e salaire

Si pour 2007 les mécanismes salariaux restent incomplets et ce qui a été obtenu n'est pas mirobolant, l'accord précise la perspective de retour à la normale et de reprise complète des mécanismes salariaux pour

acceptable, le montant des annuités annuelle automatiques sera revu et modulé. En outre, durant une période de transition à définir, les deux systèmes cohabiteront pour préserver les acquis salariaux du personnel et tenir compte des contraintes financières.

Si les grands principes sont fixés, les détails et modalités d'applications précises seront négociés dans les mois qui viennent entre le Cartel et le Conseil d'Etat.

Statut : deux projets de loi devant le parlement, le projet de loi inique de la droite et le projet de loi discuté entre le Cartel et le Conseil d'Etat

C'est bel et bien pour utiliser tout les moyens possibles pour contrer le projet de loi de la droite sur le Statut que le Cartel intersyndical a accepté de discuter le projet de loi du Conseil d'Etat, qui a fonction de contre-projet au contenu destructeur du projet de loi de la droite.

Les discussions et négociations à ce sujet ont été difficiles, avec moult propositions et contre-propositions dans le but de garder le projet de loi le plus proche possible des dispositions actuelles. L'enjeu portait bien évidemment sur les conditions et les procédures de licenciement.

Globalement, le projet de loi déposé par le Conseil d'Etat suite aux négociations avec le Cartel maintient le cadre légal et la majorité des garanties contre l'arbitraire et protégeant contre le licenciement propres au régime de droit public.

Le projet de loi du conseil d'Etat distingue entre la révocation pour faute grave, pour laquelle les modalités restent identiques à la loi actuelle, des licenciements pour insuffisance de prestations. Le licenciement pour motif d'insuffisance de prestation existe déjà dans la loi actuelle. Ce qui change c'est que, pour ce cas de figure, l'enquête administrative est supprimée. Toutefois, les négociations ont permis de faire inscrire clairement dans la loi des droits et des procédures qui protègent les employé-e-s contre l'arbitraire et qui fixent le licenciement comme dernier recours. En cas d'évaluations insuffisantes répétées, avant toute autre action, le projet de loi fixe que les compétences de l'employé doivent être développées par un processus de formation.

Une fois ce processus achevé, l'employé est réévalué. Si l'insuffisance de prestations persiste, l'employé a le droit d'être reclassé dans un autre poste correspondant mieux à ses capacités. Après le reclassement, de nouvelles évaluations doivent intervenir. C'est n'est qu'au terme de ce processus et en cas d'échecs répétés que le licenciement pour insuffisance de prestations pourra intervenir.

Lors des étapes de ce processus, le droit d'être défendu par un conseil de son choix persiste et les syndicats veilleront à que les droits des salarié-e-s soient respectés.

L'engagement du Cartel a ne pas utiliser les moyens de lutte, malgré les inquiétudes en matière de statut, sont circonscrit dans le temps et ne portent que sur le projet de loi du Conseil d'Etat tel que déposé. Si lors de la procédure parlementaire le contenu devait être modifié et péjoré sur ces points ou d'autres, le Cartel reprendrait son entière liberté quant aux moyens de lutte syndicaux.

Manuela Cattani

La lutte paie!

La lutte des assistantes dentaires de la Clinique dentaire de la jeunesse (CDJ) a porté ses fruits: le DIP a décidé d'accorder une revalorisation salariale à celles d'entre-elles qui assument la fonction spécifique de responsable de cabinet.

Pour rappel, ces dernières bénéficiaient à ce titre d'un code les colloquant dans la classe de fonction immédiatement supérieure. Ce code a été supprimé en 2003 à l'occasion de la réévaluation de la fonction d'assistante dentaire, procédure qui n'a pas tenu compte à sa juste valeur de la responsabilité de cabinet assumée par certaines d'entre-elles.

Face à ce recul dans la reconnaissance salariale de cette particularité, les assistantes dentaires de la CDJ se sont

mobilisées syndicalement pour récupérer ce qui était jusqu'alors un acquis. Une lutte qui aura duré trois ans, couronnée par une grève des déstages dentaires dans les écoles initiée en janvier de cette année, et remarquable dans la solidarité et la détermination dont l'ensemble des assistantes dentaires ont su faire preuve.

Elles retrouvent donc aujourd'hui cette reconnaissance salariale perdue en 2003, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2006. Les assistantes dentaires de la CDJ peuvent donc reprendre les déstages dans les écoles, avec la satisfaction d'un succès syndical et le soulagement de pouvoir offrir à nouveau cette prestation aux enfants du canton.

Davide De Filippo

Grand Théâtre

La crise s'approfondit

Les syndicats dénoncent depuis de nombreux mois, auprès de la Fondation comme du Département, l'ambiance générale délétère qui règne dans cette institution, les problèmes de santé et sécurité provoqués par une surcharge de travail et une inégalité de traitement manifeste entre le personnel de la Ville et celui de la Fondation. Les plaintes répétées du personnel, victime de propos offensants et d'attitudes irrespectueuses, ont été systématiquement banalisées ou ignorées par la hiérarchie du Grand Théâtre. Le refus d'entrer en négociation avec les syndicats, l'interdiction faite au personnel de se réunir sur le temps de travail et les pressions exercées sur leurs représentant-e-s ont révélé une absence totale de respect des droits syndicaux les plus élémentaires au sein de cette institution.

Les plaintes répétées du personnel, victime de propos offensants et d'attitudes irrespectueuses, ont été systématiquement banalisées ou ignorées par la hiérarchie du Grand Théâtre.

A la fin de l'été, la situation c'est encore aggravée. Choqué par la disparition tragique d'un de leur collègue, le personnel a spontanément rédigé et signé une lettre collective à l'intention du Conseiller administratif Patrice Mugny et du Directeur du Grand Théâtre. Les 75 signataires réclament notamment des mesures concrètes afin que le facteur humain soit pris en considération dans cette institution. Une résolution urgente au Conseil municipal a aussi permis de revenir sur les graves dysfonctionnements du Grand Théâtre. La commission des finances et de gestion sont désormais saisies afin de faire la lumière sur la gestion du personnel et les questions financières de cette institution. Alors que le Directeur du Grand Théâtre banalisait une fois de plus la situation, allant jusqu'à accuser les signataires de la lettre de propos mensongers, le magistrat a décidé de lancer un audit pour faire la lumière sur le malaise profond qui règne au sein du personnel.

A l'appel des syndicats, l'assemblée générale du personnel du 20 septembre 2006 a réuni une septantaine de personnes. A cette occasion, le personnel a exprimé sa colère face à la réaction de la direction à la lettre collective et mis en évidence une perte de confiance totale dans la hiérarchie du Grand Théâtre. Le traitement totalement injuste des précédentes plaintes, qui se sont soldées par des déplacements, des licenciements ou des non réengagements, a contribué à renforcer les craintes de représailles. L'assemblée générale s'est prononcée en faveur d'un audit si les conditions de celui-ci sont négociées avec la commission du personnel et les syndicats SIT et SSP: accord sur le choix de l'entreprise d'audit, stricte garantie de confidentialité, auditions des personnes qui ont été écartées dans les précédentes affaires, protection du personnel en place contre les représailles, transparences des conclusions, processus rapide, etc. Une AG sera convoquée en vue d'envisager des mesures de lutte si ces conditions ne sont pas respectées.

Le lendemain, le personnel a été réuni par le Magistrat et le Directeur. Durant deux heures, le personnel s'est exprimé sur l'ensemble des problèmes vécus par le personnel, confirmant ce que les syndicats dénoncent depuis de nombreux mois et qui a été systématiquement nié jusqu'à ce jour par la Fondation et inadéquatement pris en compte par le Département des affaires culturelles. Dans la foulée, lors de la rencontre organisée entre les représentants du personnel et le Magistrat, les syndicats ont réaffirmé les demandes du personnel et rappelé qu'il est inutile d'attendre les conclusions de l'audit pour mettre en œuvre des mesures qui sont urgentes et clairement identifiées. Le SIT a également demandé que soient reconsidérées les anciennes plaintes à la lumière des derniers événements. Quant à l'audit, un groupe de travail a été mis sur pied afin de définir ensemble les conditions dans lesquelles il devra se dérouler. Le personnel ne se satisfera pas d'un audit de plus. Il attend que des changements réels soient mis en œuvre dans un proche avenir.

Valérie Buchs



En outre, l'accord fixe quelques principes et droits syndicaux indispensables à la défense des salarié-e-s dans un contexte qui demeure difficile de réduction de l'effectif au gré des départs, de restrictions budgétaires et de nouvelles mesures d'économie dont une partie ciblent de nouveau le personnel des services publics.

Mécanismes salariaux 2007 : encore incomplets...

Une indexation très partielle sera versée en janvier 2007. Le taux obtenu est de 0,4%, ce alors que l'augmentation du coût de la vie est d'environ 1,4 % et ce alors que les syndicats du secteur privé au niveau national revendiquent des augmentations de 4%, voire plus pour les femmes. L'indexation est versée également aux retraité-e-s des services publics. L'annuité (augmentation automatique de salaire de 2,5%) sera complète mais versée avec un décalage de 6 mois, soit dès le 1^{er} juillet. La prime de fidélité (dont le montant est progressif en fonction des années de service et arrive

2008, avec en plus l'introduction d'un avantage important, soit un véritable 13^e salaire.

Aujourd'hui, contrairement au secteur privé, il n'y a pas de 13^e salaire dans les services publics. Il existe une "prime de fidélité", dont le montant est progressif en fonction des années passées au service de l'Etat et atteignant le 100% du traitement mensuel seulement après 22 à 25 ans de service. En outre, elle n'est versée qu'après 5 ans de service. Il ne fait pas l'ombre d'un doute qu'un 13^e dès la première année de service est un avantage important pour les salarié-e-s, notamment pour les engagé-e-s depuis moins de 10 ans.

L'accord fixe les conditions de ce treizième salaire. Contrairement à la prime de fidélité, le treizième salaire sera soumis à la LPP, ce qui est dans l'intérêt des salarié-e-s. Le traitement assuré en fin de carrière, servant à calculer les rentes, doit être égal ou supérieur au système actuel pour ne pas prélever les retraites. Le coût salarial global sur 38 ans (base actuelle) doit également être identique. Pour introduire ce treizième salaire à un coût

Hospice général année zéro?

2006, année zéro pour l'Hospice général ? Cet automne est l'occasion d'effectuer un arrêt sur image concernant plusieurs changements intervenus au début de l'été dans l'institution. Des changements qui pourraient marquer une rupture bien plus radicale que ce que l'on pourrait croire de premier abord dans le fonctionnement de cette très vénérable institution.

Si la nouvelle loi sur l'Hospice général, placée sous le signe de la "bonne gouvernance", est entrée en vigueur le 16 mai dans une relative indifférence, l'une des premières décisions prises par le nouveau Conseil d'administration, en place depuis le mois de juin, ne présage rien de bon quant à l'avenir: suppression de 17 postes de travail, concernant les veilleurs de l'Aide aux requérants d'asile (ARA), des éducateurs-trices du secteur Mineurs non-accompagnés (ARA), et des rédacteurs-trices de la revue Père social. La "bonne gouvernance" prend donc le visage de mesures d'économie contestables en elles-mêmes, et scandaleuses quant à la précipitation dont elles font l'objet. Car plutôt que de consulter préalablement les partenaires sociaux sur cette intention, et de chercher d'autres solutions que le licenciement, l'Hospice général a procédé en annonçant soudainement au personnel concerné la résiliation de leur contrat pour la fin de l'année (voir SIT-info précédent).

De l'aveu de l'institution, ces suppressions de postes s'inscrivent dans la droite ligne des mesures d'économie décidées par le Conseil d'Etat: diminution des effectifs, externalisation de fonctions, réduction des services de communication. Mais cet état de fait, loin d'être pour les organisations du personnel un justificatif acceptable, ne doit pas non plus nous faire oublier que c'est bien l'"impératif" économique, et non social, qui est à l'origine de la nouvelle loi sur l'Hospice général. Doit-on alors s'attendre à d'autres licenciements?

Le risque est bien réel lorsqu'on se penche sur le "deuxième effet Kiss cool" de cette loi: le mandat de prestations. La mission de l'Hospice telle que définie dans la nouvelle loi se résume en effet à l'aide sociale et à la prise en charge des requérants d'asile. Les autres dimensions de la mission de l'

Hospice seront quant à elles définies dans un mandat de prestations. Qu'advient-il de l'information, de la prévention et de l'accompagnement social, des établissements pour jeunes en difficulté, de la Maison de l'ancrage, du CAD et des maisons de vacances pour personnes âgées? Dans la mesure où le sort de ces prestations dépend maintenant d'une négociation entre le Conseil d'administration et le département de tutelle (DSE), il est fort à craindre que les contingences politiques et économiques influent de manière décisive dans le champ d'intervention sociale de l'Hospice. Le syndicat restera particulièrement attentif à ces négociations sur lesquelles il revendique un droit de regard.

La logique économique dégrade les prestations aux bénéficiaires, mais aussi les conditions de travail du personnel.

Car des prestations sont déjà mises à mal par la décision du Conseil d'Etat de supprimer depuis le début de l'année les forfaits TPG, habilement et communication pour les bénéficiaires de l'aide sociale, par l'application des normes CSIAS depuis le mois de juillet, et par un projet de loi sur l'aide sociale prévoyant l'introduction de forfaits complémentaires à attribuer en fonction du respect du CASI (Contrat d'aide sociale individuelle) par les bénéficiaires. Une véritable aide au mérite - également déjà entrée en vigueur depuis le 1er juillet à titre de "test" puisque la loi n'est pas encore votée! - qui non seulement remet en cause le droit au minimum vital mais qui risque de bouleverser profondément et durablement la nature des rapports entre le-la bénéficiaire et le-la travailleur-

euse social-e, et, de cette manière, le fondement même de la mission de l'Hospice général de service public aux plus démunis-e-s. Face à ces dangers, les bénéficiaires de l'aide sociale s'organisent, tout comme les syndicats, la Commission du personnel de l'Hospice général, et les œuvres d'entraide, afin d'évaluer les moyens de lutte à mettre en œuvre afin de préserver la qualité des prestations et le sens du travail social.

Un sens qui fait toujours défaut à l'Hospice général, et qui se traduit par un état de santé du personnel toujours alarmant. Car, depuis la diffusion du rapport sur la santé du personnel, peu de mesures ont été prises. Certes, un mécanisme de remplacement des absences a pu être mis en place, sur l'insistance des organisations du personnel, afin d'apporter un peu d'oxygène aux équipes restées trop longtemps en apnée forcée et prolongée, mais les causes du burn-out dont souffrent le personnel n'ont toujours pas été attaquées de front, bien que ce rapport mette en évidence des problèmes reconnus par tous-tes, direction de l'Hospice incluse.

L'engagement pris maintenant par l'Hospice de tout mettre en œuvre afin de replacer les dix-sept collègues licenciés-e-s à d'autres postes, à l'interne ou dans d'autres institutions, n'est pas lié en tant que tel aux recommandations issues du rapport sur la santé du personnel, mais constitue un signe positif dans le sens d'un engagement de la direction et des Ressources humaines à se préoccuper des droits et du bien-être du personnel. Les syndicats surveillent donc de près l'avancement de ces démarches, et, avec la Commission du personnel, poursuivent leurs efforts en vue de la traduction des conclusions du rapport sur la santé en mesures concrètes. Car face aux menaces qui pèsent sur les prestations et sur les effectifs qui les délivrent, il est encore plus que jamais nécessaire que l'Hospice général, sur la question essentielle du traitement réservé au personnel, reprenne sa copie à zéro.

Davide De Filippo



Les formations de l'université ouvrière de Genève

FORMATION DES DELEGUE-E-S DU PERSONNEL DES CAISSES DE PREVOYANCE PROFESSIONNELLE

Durée : 48 h divisées en 6 modules de 8 h chacun. Chaque module peut être suivi séparément.
Horaire : Les mercredis 18 octobre, 8 novembre, 6 décembre 2006, 21 février, 21 mars et 4 avril 2007 de 8h30 à 17h30.
Public : Cette formation s'adresse aux délégué-e-s du personnel des Caisses de prévoyance professionnelle ainsi qu'à toute personne ayant un usage professionnel de la LPP (responsables des ressources humaines, syndicalistes, etc.).
Objectif : A l'issue de cette formation, les participant-e-s auront acquis les connaissances de base sur la législation en matière de prévoyance professionnelle, sur l'organisation et le fonctionnement des institutions de prévoyance ainsi que sur les politiques en matière de gestion financière et d'investissement des capitaux.
Effectif : Maximum: 40 personnes.
Prix : Fr. 1500.- pour la formation complète (Fr. 250.- par module, repas compris)
Renseignements et inscriptions : UOG - Université Ouvrière de Genève - info@uog.ch Place des Grottes 3, 1201 Genève - Tél. +41 22 733 50 60

Le droit du travail

Code cours : 06-INT-DTRAV-01
 La présentation générale de la législation du travail permet à toute personne, employée et employeur, de connaître les règles à respecter. Les droits et devoirs des employés et des employeurs seront présentés à partir des textes applicables: codes des obligations, conventions collectives de travail, contrats individuels. La connaissance des éléments fondamentaux concernant les salaires, vacances, heures supplémentaires, licenciements, conflits et arbitrage de conflits, tribunaux de prud'hommes, offre une meilleure approche des situations afin d'envisager leur règlement. Ce cours s'adresse à toute personne intéressée, professionnellement ou personnellement, par ses droits et devoirs au travail; il n'exige aucune connaissance préalable.
Durée : 12 heures.
Dates et horaires : Journées: le lundi 16 et mardi 17 octobre 2006, de 9h à 12h et de 13h30 à 16h30 ou Soirées: les lundis 26 février, 5, 12, 19 et 26 mars et 2 avril, de 18h 15 à 20h 15
Intervenant-e : Christian BRUCHEZ, avocat; Francine PAYOT ZEN-RUFFINEN, avocate.
Prix : Fr. 180.-
 10 % de réduction pour les membres individuels de l'UOG soit Fr. 162.-

Maternité et travail

Public : Toute personne intéressée. Ce cours n'exige aucune connaissance préalable.
Contenu : Comment le droit suisse protège-t-il la femme enceinte et la mère? Qu'apporte l'allocation fédérale de maternité? En quoi la loi cantonale est-elle plus favorable à Genève? Ce cours aborde la protection de la maternité dans la loi sur le travail en traitant des droits de la travailleuse enceinte et ayant accouché, les droits du père, la question du salaire, de l'assurance maternité, des congés, ce qui se passe en cas de maladie pendant la grossesse.
Dates et horaire : Les lundis 6 et 13 novembre 2006, de 18h30 à 20h30. Durée 4 heures.
Intervenant-e-s : Jean-Bernard WAEBER, avocat
 Valérie BUCHS, secrétaire syndicale SIT
Prix : Fr. 60.- / Membre UOG: Fr. 54.-
Inscriptions : Par téléphone au 022 733 50 60
 Par fax au 022 733 35 19
 Par e-mail à info@uog.ch
 Pour plus d'informations sur nos activités, visitez notre site www.uog.ch

Formations SIT

Conseil interprofessionnel

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 2 novembre - 20.00:

La question de l'emploi et du chômage à Genève: projet de nouvelle loi cantonale, la création d'emplois dans l'économie sociale et solidaire.

Avec Christophe Dunand, directeur de Réalise, et Georges Tissot, secrétaire syndical SIT.

Formations des secteurs ...

... construction et nettoyage

vendredi 15 septembre - 20.00 : CCT des carrelleurs

... terre, industrie et services

jeudi 5 octobre - 19.00 : CCT des concierges

... hôtellerie-restauration et économie domestique

samedi 7 octobre - toute la journée : travail de nuit - et comment militer sur son lieu de travail

... services publics et parapublic, santé (sur congé syndical)

mardi 31 octobre - après-midi :
 vendredi 3 novembre - de 13h30 à 17h: savoir argumenter

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.

La prochaine séance d'accueil pour les nouveaux membres a lieu le mardi 5 décembre, à 15h et à 18h au SIT (heure à choix)

Impressum

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

Collaborateurs-trices réguliers : Martine Bagnaud, Corinne Béguin, Bounedienne Benmouli, 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, présidente du SIT, Fabienne Sennier, Christina Stoll, Sylvain Tarril, Bassem Teylouni, Ismail Türker, Barbara Urtasun, Françoise Weber.

Impression : CIE
 Tirage : 12500 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 seuls-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 est ouverte chaque jour de 9.00 à 12.00 et de 14.00 à 18.00, sauf le vendredi (jusqu'à 17.00). Permanences :

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 nouveaux métiers dans le social et la santé

L'introduction des formations de niveau "secondaire" (apprentissage) dans les domaines du social et de la santé, selon la nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle (LFP), suit son cours. Cette situation est nouvelle pour les secteurs de la santé et du social à Genève et suscite de nombreuses questions. Tour d'horizon sur la mise en place de la formation et des enjeux.

Où en est-on?

Les premiers diplômes HES santé social : il y aura bientôt plusieurs diplômes de niveau tertiaire (post-matu) sur le marché du travail, soit tertiaire non HES (ESTS pour le social) et HES (école professionnelle de niveau universitaire). A priori les métiers sur le terrain seront les mêmes.

Les premières formations de niveau secondaire II, apprentissage, soit les formations en trois ans, donnant lieu à un Certificat fédéral de capacité (CFC) sont celles :

- d'assistant-e en santé et soins communautaires (ASSC). Les premiers ASSC arrivent sur le marché à Genève dès septembre. Leur formation est en école avec des stages sur le terrain. A titre pilote, la validation des acquis est en cours ainsi que des formations passerelles pour que des aides-soignant-e-s qualifiés-e-s accèdent au titre d'ASSC. Une lettre du Conseil d'Etat de juillet 2006 fait mention d'une procédure d'évaluation des ASSC et de la décision d'un classement provisoire en classe maximum 10. Cette décision serait provisoire jusqu'à la révision de l'ordonnance fédérale pour fin 2007. Elle entrerait en vigueur dès le 1er

août dans les établissements qui engagent des ASSC. Ceci est insuffisant pour le syndicat qui va étudier les voies de recours ou de négociations possibles.

- d'assistant-e socio-éducatif (ASE). La formation a débuté à Genève en 2005. La deuxième volée (une classe) démarre en septembre 2006. La formation des ASE à Genève se déroule en école avec des stages en entreprises dès la deuxième année, de 7 et 8 mois. Le cahier des charges type de ce futur métier n'est pas évalué, on ne connaît pas sa future classe salariale.

La possibilité de formation raccourcie en 2 ans pour les personnes en emploi de plus de 22 ans n'est pas organisée pour l'instant.

Social - les ASE

A Genève, les options retenues pour la formation d'ASE sont :

- un diplôme d'ASE généraliste dans les trois domaines (personnes âgées, handicap, enfance de 0 à 18ans);
- une formation en école avec des longs stages sur le terrain en deuxième et troisième année dans différents domaines;
- la validation des acquis pour

les adultes afin d'obtenir le titre d'ASE (généraliste ou spécialiste). Un projet pilote de validation d'acquis pour le personnel déjà en place dans des institutions, mais sans formation ni diplôme en travail social, va démarrer dès l'automne 2006.

L'analyse des connaissances et des pratiques donne lieu à des équivalences. Puis des formations passerelles peuvent être organisées pour atteindre le niveau d'un CFC (généraliste ou spécialiste) délivré après un examen. La validation des acquis et le diplôme peuvent aboutir un CFC ASE spécialiste dans un des trois domaines précités. Des modules complémentaires de formation/stage devront être mise en place pour obtenir le CFC ASE généraliste que nous préférons. Des informations seront données sous peu.

La formation duale

La formation duale est théoriquement possible. Le CFC peut se faire soit en école, soit en dual (l'apprenti-e trouve une place d'apprentissage auprès d'un employeur, formation sur le lieu de travail avec périodes d'école). Si un-e apprenti-e trouve un contrat, le canton doit le former. Plusieurs employeurs sont prêts à accueillir des apprenti-e-s ASE (en dual). Ces apprenti-e-s suivront des cours dans d'autres cantons, puisque Genève n'a pas organisé de cours à ce stade (il n'y avait pas la masse critique suffisante). Pour qu'un employeur puisse accueillir des apprenti-e-s en formation duale, il doit avoir une autorisation délivrée par des expert-e-s, sous la responsabilité de l'Etat (OFPC - Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue).

La LFP permet une formation/certification de niveau secondaire II appelée attestation fédérale, soit une formation de deux ans. On ne connaît pas le profil de ce métier. Cette formation n'est pas envisagée à Genève dans le social, mais est en discussion dans le domaine de la santé (pour la certification d'aide-soignant-e).

L'organisation des formations se fait de manière harmonisée en Suisse avec des instances fédérales, régionales et cantonale ou les différents partenaires sociaux sont représentés. A Genève, la Commission cantonale formation emplois santé social (CCEPSS) et ses sous-groupes sont composés avec la présence du syndicat qui donne ses positions.

Multiplicité des métiers dans le domaine du social: risques et enjeux

Dans le social et particulièrement dans le domaine de l'éducation spécialisée/sociale on aura différents profils de professionnels. Théoriquement, le profil métier ASE aura des compétences pour "agir encadré", celui supérieur ESTS aura une fonction de base élargie et des activités définies pour "agir autonome sur délégation" et celui HES "agir autonome en situation complexe", ce qui revient à peu

près au niveau ESTS-IES actuel. Les professions de niveau ESTS ou HES seront certainement les mêmes sur le terrain (travail social : éducation spécialisée). Il faut être vigilant et éviter leur hiérarchie. Il faut se renseigner pour obtenir des équivalences de niveau de diplôme.

Les risques principaux identifiés par le syndicat se résument à

- la dévalorisation des professions de TS et d'éducateur spécialisé au profit des ASE. En remplaçant les TS et éducateur spécialisé/socio par les ASE, avec des cahiers des charges et activités très semblables, l'employeur pense à économiser sur la masse salariale. Il peut y être contraint par manque de moyens;

- une perte de reconnaissance des métiers en travail social, souvent majoritairement féminins, peu valorisés. Or ces professions en travail social avaient enfin été revalorisées à Genève. On risque de perdre cette reconnaissance au profit de celles de niveau secondaire (en Suisse alémanique ce sont souvent des personnes avec une formation de niveau secondaire qui sont les professionnels du travail social en éducation);
- la division des tâches dans l'éducation spécialisée est délicate et doit être bien pensée. Elle risque de vider de contenu et de sens une partie du travail social et de l'éducation spécialisée en particulier;
- les ESTS et HES sont des écoles professionnelles qui doivent former des futurs éducateurs-trices de terrain, non pas des cadres. Il est nécessaire d'avoir du personnel de terrain bien formé, autonome pour prendre des décisions et analyser les situations sur le terrain, vu les situations toujours plus complexes auxquelles il faut répondre;
- la formation duale verrait des personnes très jeunes sur le terrain avec des populations et des situations complexes et difficiles. Certains lieux ne s'y prêtent pas.

Il est important d'identifier les risques et les enjeux sur les lieux de travail et de venir en discuter au syndicat. Mettez ces points à l'ordre du jour de vos réunions, participez aux séances d'information ou à vos comités au SIT.

Il est illusoire de s'opposer aux ASE. Puisque la formation existe, les employeurs s'en serviront. Dès lors il faut valoriser cette profession et surtout penser des garde-fous.

Rappel des positions principales du SIT

Il est illusoire de s'opposer aux ASE. Puisque la formation existe, les employeurs s'en serviront. Dès lors il faut valoriser cette profession et surtout penser des garde-fous.

La formation d'ASE est de bon niveau et le salaire doit

être bien reconnu. La proposition formulée par le SIT pour les futurs métiers ASSC et ASE a été de revendiquer au minimum une classe 11 pour le CFC, voire 12 vu le caractère complexe de la polyvalence. Il est nécessaire de donner la priorité aux ASE généralistes pour la mobilité professionnelle et la formation en école pour les jeunes.

Il est impératif d'avoir un équilibre adapté au sein des équipes éducatives entre personnel de terrain formé HES/ESTS et CFC. Dans tous les cas de figure, le personnel de terrain doit être en grande partie formé au niveau tertiaire. Cela a été une exigence jusqu'à ce jour, l'oublier c'est accepter la dévalorisation d'une profession et une dégradation des prestations. Le personnel de terrain doit être formé au minimum à un niveau CFC. Comme ces professions sont sans cesse en contact avec la population et des situations complexes et difficiles, il faut aussi développer la formation continue.

A la question délicate de comment déterminer des tâches et des responsabilités propres à l'un ou à l'autre des métiers, nous pensons que les responsabilités doivent être délimitées et définies et qu'il faut être attentif à garder la cohérence des tâches et des prestations.

Enfin, il faut favoriser les validations d'acquis pour le personnel en place non diplômé dans les différents services, qu'ils soient parascollaires, d'éducation spécialisée dans le domaine du handicap, parfois dans l'animation. Cela permet au personnel qui travaille déjà dans les institutions d'obtenir, sur la base de ses pratiques, une reconnaissance de ses compétences et mettre en place des modules de formation pour obtenir des diplômes reconnus et pouvoir évoluer si nécessaire dans la carrière.

Validation des acquis ASE : quand, comment?

Puisque le métier n'existe pas encore sur le terrain, Genève crée un projet pilote pour valider les acquis ASE qui travaille dans les domaines du social sans formation. Sur la base de l'expérience et des compétences, les personnes qui ont plus de quatre ans de pratique à 50% pourront déposer des dossiers de candidature à la validation des acquis ASE. Les partenaires ont répertorié suffisamment de personnes intéressées dans des institutions (parascollaire, petite enfance, handicap...) pour démarrer ce processus expérimental. Des informations officielles seront diffusées durant l'automne.

Françoise Weber



LA CITÉ DES MÉTIERS ET DES FORMATIONS 2006
13 - 19 NOVEMBRE / GENEVA PALEXP
11h-19h / Antéda 11bis / www.citedesmetiers.ch

RÉCUPÉRER
LES MÉTIERS EN ACTION
ATTAQUER
AVEC LES PAYS
À L'ÉPREUVE
DES LOIS DE LA POPULATION



commissaires d'apprentissages

Réunion des commissaires d'apprentissages SIT

le 12 octobre de 18h30 à 20h

Discussion sur la surveillance d'apprentissages : difficultés et propositions avec la présence d'un expert de l'étude menée par la CEPP sur l'évolution du dispositif de surveillance de l'apprentissage en entreprise, Bernard Schneider. Puis nous discuterons des projets de modifications de la surveillance d'apprentissage et des futurs rôles des commissaires