

Gros œuvre du bâtiment

Exit la médiation, le conflit entre dans une phase de combat

"Le vide conventionnel dans la construction pourra durer quelques mois ou quelques années"...

Cette menace proférée en mai 2007 par Messmer, le président de la SSE, prend aujourd'hui tout son sens.

Les patrons de la construction suisse ont en effet rejeté jeudi 24 janvier l'accord négocié sous la médiation fédérale de Jean-Luc Nordmann en prétextant que ce compromis ne répondait pas aux besoins de flexibilité des entreprises suisses. Ils ont par ailleurs renouvelé leur remise en question du fonds paritaire, lequel permet d'assumer de manière équilibrée et efficace les questions de formation professionnelle et de contrôle conventionnel sur les chantiers.

Un rejet de la médiation par la SSE sur le fond donc, mais également sur la forme. La SSE a montré son mépris total des procédures qu'elle avait elle-même négociées dans la médiation. Le protocole d'accord fédéral prévoyait en effet que les conventions cantonales devaient être renégociées avant le 22 janvier, et qu'il n'était dès lors pas question de les remettre fondamentalement en question. Par ailleurs, le protocole de médiation représentait un paquet global non négociable. Or, il apparaît que les délégués de la SSE ont massivement rejeté le protocole (91 voix contre 14) sous la promesse de Messmer qu'il pouvait le renégocier à la hausse, ce qui représente un jeu de dupes contre ses membres et provoque dès lors l'escalade du conflit. Les patrons disent avoir ainsi exprimé un "non constructif" ... Nous

constatons pour notre part la destruction programmée du partenariat social dans le secteur de la construction à l'échelle nationale.

Les patrons genevois, peu soucieux de trouver une issue équilibrée à ce conflit, et dont le président, M. Favre, a refusé le protocole d'accord, ont annoncé début janvier aux syndicats genevois qu'ils n'entendaient pas reconduire la convention locale. Les patrons disent ne plus vouloir souffrir de la concurrence dans les marchés de construction hors canton par les salaires supérieurs de 10% offerts aux ouvriers de la construction genevois. C'est oublier que la Convention collective de travail genevoise est le fruit de luttes historiques à Genève et que la différence de salaires se justifie amplement par le coût de la vie à Genève. La suppression du panier et de la pause payée représenterait une perte injustifiée de plus de 300 francs par mois. Nous laissons aux patrons assumer les conséquences de leurs rêves et prévisions quant à nous l'extension de nos acquis cantonaux.

Offensive nationale sur les horaires, et cantonale sur les salaires, voilà de quoi répondre aux 4'000 ouvriers qui se sont mobilisés à Genève les 18 juin et 15 octobre derniers. Les travailleurs sont excédés de constater le peu de respect qu'ils inspirent au patronat. Trompés par une médiation qui visait uniquement à gagner du temps, les maçons sont désormais déterminés à recourir à des



moyens de lutte qui soient entendus.

A fin février prendra fin l'accord Longchamp, qui a fort heureusement permis aux travailleurs genevois de bénéficier de droits durant la période de médiation, laquelle imposait la paix du travail à l'échelon national. C'est donc dès le mois de mars que les calendriers nationaux de lutte prévoient la reprise des mobilisations.

A Genève, l'assemblée générale du 22 février prochain

décidera des détails de cette nouvelle phase de lutte, mais d'ores et déjà les comités des maçons du SIT, UNIA et SYNA réunis en intersyndicale ont décidé de recourir à des mobilisations déterminées et de longue durée (lire ci-contre).

A cette fin, nous encourageons les travailleurs à participer à cette assemblée capitale pour la défense de nos conventions.

voir aussi on page 5

Assemblée générale

le 22 février 2008
à 19h00 à l'UOG

Université Ouvrière
3 place des Grottes

Dans ce numéro :

Chômage: en garde!

La nouvelle loi cantonale sur le chômage entre en vigueur le 1^{er} février. Le SIT s'engage pour la faire appliquer dans le sens de l'intérêt des chômeuses et chômeurs.

2

On vote!

Dossier sur les quatre sujets principaux des votations fédérale et cantonales du 24 février 2008, en particulier sur la réforme des finances fédérales, véritable cadeau aux actionnaires.

3

Révision de la loi fédérale sur le chômage

La Confédération croit encore que les responsables du chômage sont les chômeuses et les chômeurs. D'où des propositions de révision inacceptables.

4

Sécurité peu sûre

Une société censée faire respecter la sécurité qui ne respecte même pas les lois ... voyez le cas de SPS, épinglée par le SIT.

5

Top 5

Et toujours notre classement très objectif des commerces qui ne savent pas lire une convention collective.

5

L'Etat parle salaires

Un accord va être signé entre le Cartel syndical et le Conseil d'Etat sur la réforme des salaires dans le secteur public et subventionné, avec l'introduction d'un 13^e salaire.

6

Harcèlement sexuel

Un enquête nationale montre l'étendue des dégâts dans cette peste qui ravage les conditions de travail.

8

Non au chantage syndical!

ON PEUT DISCUTER:
À QUELLE SAUCE VOUS
VOULEZ ÊTRE MANGÉ?



Le durcissement du conflit du gros-œuvre aux niveaux national et cantonal, le désarroi de certains syndicats face aux offensives patronales dans tous les secteurs conduisent à des ambiguïtés fortes sur les moyens d'action syndicaux.

Il est très clair que les relations de travail se sont considérablement durcies depuis les années 1980. Le "partenariat social" qui permettait de résoudre sans conflit majeur les questions d'amélioration des conditions de travail est en voie de disparition. Une nouvelle génération d'entrepreneurs ou d'actionnaires privilégie le rendement du capital aux dépens de la création de postes de travail et de la rémunération des salariés. Ceux-là veulent déréguler les rapports sociaux. Détruire les

conventions collectives de travail, étrangler les syndicats, diminuer les impôts des plus riches, accroître les inégalités, tout est bon pour que le renard soit libre dans le poulailler.

Devons-nous pour autant menacer le patronat et les politiques avec l'arme de la libre-circulation? Le SIT peut-il soutenir celles et ceux qui pensent que la fermeture des frontières pénalisera plus le patronat que les salariés souhaitant travailler en Suisse? Clairement non. Cette menace de lancer ou de soutenir un éventuel référendum contre l'accord de la libre-circulation constitue à la fois un aveu d'impuissance des syndicats. Et une absence de confiance en la capacité des salariés-es et de leurs organisations de trouver de nouvelles formes de résistance et de recréer de nouveaux rapports de force plus favorables.

Notre devoir syndical est d'être du côté de celles et ceux, d'ici ou d'ailleurs, qui veulent trouver des conditions sociales et économiques

convenables pour eux et leurs enfants.

Le dumping salarial est une condition fondamentale du capitalisme. Chaque fois que le mouvement syndical a essayé de le combattre en interdisant à certains-les l'accès à l'emploi, il a fait le lit de la xénophobie, du machisme, du nationalisme, bref, de l'exclusion et non pas celui du progrès social.

Comme cela s'est fait tout au long de l'histoire du mouvement syndical, nous trouvons peu à peu les armes et les moyens efficaces. Non pas contre d'autres salariés-es, mais avec eux-elles contre les exploiters.

En renforçant les droits sociaux et politiques, pas en les diminuant.

En privilégiant l'intérêt des travailleurs-ses, pas celui des organisations.

En privilégiant l'action syndicale sur le terrain. Pas le chantage à la libre-circulation.

Hervé Pichelin, Christina Stoll

Du pain sur la planche

Syndicalement, cette année 2008 (que nous vous souhaitons heureuse et solidaire) ne sera pas un long fleuve tranquille: d'importantes échéances nous attendent, qui mobiliseront notre réflexion et nos forces.

Selon la volonté exprimée lors du Congrès, il s'agira d'abord de lutter contre toutes les formes de flexibilité qui engendrent inégalités et précarité: surveillance étroite de l'application de la nouvelle loi cantonale sur le chômage, sécurisation des emplois et des parcours professionnels, lutte contre le dumping salarial et l'érosion du pouvoir d'achat, campagnes contre les horaires flexibles et les contrats précaires, etc. Ce sera le travail syndical au quotidien, dans les entreprises et les secteurs, comme dans les lieux et les moments où le syndicat peut exercer un contrôle: commissions paritaires, Conseil tripartite de surveillance du marché de l'emploi, votations.

A cela s'ajoutera la difficile campagne sur la libre circulation des personnes en vue de la votation de 2009. Difficile parce que des forces opposées risquent de créer une étrange coalition: xénophobes d'un côté, qui font des étrangers leurs boucs-émissaires, certains courants syndicaux apprentis-sorciers de l'autre, qui font peser le poids de la flexibilité et du dumping salarial sur les "dangers" de la libre circulation et de la concurrence des travailleurs étrangers plutôt que sur la faiblesse de l'action syndicale pour faire respecter pour toutes et tous des conditions de travail correctes et des salaires décentes. Au SIT de défendre le principe que "vivre dignement et circuler librement" vaut pour tout le monde et que les protections légales, sociales et conventionnelles qui le permettent ne sont jamais données, mais toujours à conquérir.

Enfin (?), cette année sera celle du congrès extraordinaire du SIT pour définir sa position par rapport à l'Union syndicale suisse (USS): cavalier seul? association? adhésion? Ces questions ne sont pas séparées des deux échéances précédentes. Car ce n'est pas une affaire de "boutique", mais une réflexion stratégique qui nous attend: quelle est la solution qui sert le mieux l'intérêt de l'ensemble des travailleuses et travailleurs de ce pays? qui permet de créer le meilleur rapport de forces? qui contribue le plus à une ligne syndicale combative et alternative? qui répond le mieux aux mutations économiques, sociales et politiques?

Dans les trois cas, l'implication des militantes et militants du SIT est fondamentale pour que le syndicat fasse les bons choix et mène les bonnes actions. Parce que "le syndicat", ça n'existe pas "dans l'air": le syndicat, c'est, aux côtés des secrétaires syndicaux, des membres et des militants qui syndiquent et informent leurs collègues, qui font remonter au syndicat les préoccupations de la base, qui participent aux actions et aux débats, qui manifestent et qui votent. Pour contribuer à cette implication militante, le SIT organisera des formations, des débats, des actions tout au long de l'année: à nous, militantes et militants, d'y participer et de les animer.

A commencer par les actions qui entoureront la lutte pour la convention collective du gros œuvre, qui, parce qu'elle réunit les trois enjeux ci-dessus (lutte contre la flexibilisation des horaires de travail et la déreglementation, menaces contre la libre circulation et unité de l'action intersyndicale), concerne l'ensemble du mouvement syndical et pas seulement "les gars du bâtiment".

Jean-Marc Donervaud

Libre circulation et bouleversement du mouvement syndical suisse

En 2009, la Suisse votera sur la confirmation des accords bilatéraux avec l'Union européenne et l'extension de ces accords à la Bulgarie et la Roumanie. C'est donc le moment de faire le point sur les effets de la libre circulation, sur l'utilisation des nouveaux droits des salarié-e-s obtenus par le biais des mesures d'accompagnement, sur les craintes des salarié-e-s et les pressions qu'ils-elles vivent sur leurs lieux de travail ainsi que sur les stratégies syndicales à mettre en place pour défendre les droits de toutes et tous.

C'est afin de mieux comprendre tout cela que le SIT vous invite à un

apéro débat
mardi 19 février de 18.00 à 20.00

Comité SIT

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

- été informé de la situation (non-) conventionnelle dans le secteur du gros-œuvre de la construction;
- fait le point sur la situation de la régularisation des travailleuses et travailleurs sans statut légal;
- entendu une information sur la composition et de l'évolution de l'indice suisse des prix à la consommation et de son importance dans les négociations salariales;
- adopté les modifications que le congrès avait demandées au texte qui lui avait été soumis. La brochure contenant ce texte est maintenant disponible.

Comité CGAS

Lors de sa séance de janvier, le comité CGAS (Communauté genevoise d'action syndicale) a:

- adopté une position pour la consultation sur la révision de la LACI (Loi fédérale sur le chômage);
- pris des dispositions pour le suivi de la loi cantonale sur le chômage;
- fait le point sur les campagnes pour les votations du 24 février;
- été informé de l'actualité en matière de logement;
- adopté un mode de renforcement de la collaboration avec l'UOG;
- décidé de soutenir la candidature de François Paychère pour l'élection du procureur général du canton de Genève.

Nouvelle loi cantonale sur le chômage:

L'appliquer en faveur des chômeurs-euses

Le peuple ayant accepté en votation populaire la nouvelle loi cantonale sur le chômage, celle-ci entre en vigueur le 1er février 2008. Rappelons les modifications introduites par cette loi.

Des délais

L'OCÉ a des obligations envers les chômeurs-euses en devant prendre des mesures selon quatre délais impératifs (dès l'inscription):

- durant le 1er mois: diagnostic d'insertion;
- au plus tard au cours du 3e mois: décision relative à l'octroi de mesures d'insertion;
- au plus tard le 6e mois: évaluation approfondie des compétences et des causes des difficultés de réinsertion;
- au plus tard le 12e mois: fournir un programme d'emploi formation.

De plus l'OCÉ doit répondre à toute offre d'emploi dans un délai de 48 heures.

Allocation de retour en emploi (ARE)

Les ARE sont améliorées en devenant plus attractives pour les entreprises: la subvention passe à 50% du salaire en moyenne au lieu de 40% auparavant. Les plus de 55 ans ont droit à cette mesure durant 24 mois.

Par ailleurs, des ARE peuvent être attribuées dans les services publics, où elles constituent des contrats de travail normaux à durée indéterminée.

Programmes d'emploi formation (PEF)

L'OCÉ propose un programme d'emploi-formation durant l'indemnisation fédérale. Celui-ci consiste en une intégration dans les services publics ou le secteur associatif avec à la fois de la formation et une activité professionnelle (au minimum 50%). La durée est de six mois (12 mois dès 55 ans), sans prolongation possible et le-la chômeur-euse continue à toucher les indemnités de chômage fédérales.

Le PEF est accompagné de mesures de formation (selon les lois fédérale et genevoise), comme les mesures prévues par la loi fédérale sur le chômage et les mesures cantonales de formation professionnelles (formation continue des adultes, orientation professionnelle, reconnaissance et validation des acquis).

Programmes cantonaux (PCF)

A l'échéance des indemnités fédérales, le-la chômeur-euse est intégré à un programme cantonal d'emploi-formation qui remplace les ETC, avec les caractéristiques suivantes:

- indemnité égale à celle du chômage, au maximum à 4500.-;
- indemnité soumise à cotisations sociales; elle peut donc le cas échéant redonner un droit;
- la mesure est une intégration comme les ETC actuels sur 5 jours, avec au minimum 50% d'activité professionnelle (puisque'il peut subsister en même temps une formation);
- durée de six mois (12 mois dès 55 ans); mais la durée est réduite d'autant au cas où une personne a déjà bénéficié d'un PEF durant l'indemnisation fédérale.

Programmes d'emplois solidaires dans le marché secondaire (ESS)

Des accords seront passés avec des institutions privées et associatives. Il s'agit de subventionner des emplois d'utilité

sociale, non concurrentiels au marché, créés avec des moyens propres. Il s'agit de contrats individuels de travail à durée déterminée.

Le Conseil de surveillance du marché de l'emploi (tripartite Etat-patrons-syndicats) pré-avise à la fois sur le nombre de ces emplois, sur les institutions agréées et sur les salaires minimaux qui devront être versés.

Ces "ESS" seront un vrai travail non limité dans le temps (qui redonne donc un éventuel droit au chômage, même si ce n'est pas le but).

Plus d'ETC

En contrepartie de la création des PEF, PCEF et emplois dans l'ESS, les emplois temporaires cantonaux sont supprimés.

Le SIT s'engage pour faire appliquer la loi dans l'intérêt des chômeurs-euses

Il n'est plus temps aujourd'hui de considérer les avantages et les inconvénients de la nouvelle loi: le peuple l'a acceptée! Comme il s'y était engagé, le SIT va maintenant veiller à ce que cette loi soit appliquée de la meilleure manière possible pour les chômeurs et les chômeuses.

En effet, le point le plus négatif de la loi est qu'au terme des indemnités fédérales, la personne sans emploi n'a plus aucune garantie - comme jusqu'à maintenant - d'un droit à une mesure lui procurant un travail et un salaire. Tout ce qui est prévu n'est pas un droit absolu. Ce sera le premier enjeu du combat: faire en sorte que personne ne soit exclu des mesures prévues, que personne ne reste au bord du chemin.

Dans cette perspective, le SIT utilisera la nouvelle loi cantonale sur le chômage pour mettre en place les principes suivants:

- Les chômeurs-euses doivent avoir droit à un bilan professionnel sérieux et, en fonction de ce bilan, de mesures de formation permettant d'acquiescer ou de renforcer de nouvelles qualifications professionnelles. Cette formation doit pouvoir aller jusqu'à la reconversion professionnelle. Ces mesures de formation doivent tout particulièrement prendre en compte la situation des personnes non ou peu qualifiées, des immigré-e-s, des jeunes sans formation initiale et des femmes.
- Les chômeurs-euses arrivant en fin de droit doivent trouver un emploi dans l'ESS. Ces emplois doivent être socialement utiles et respecter les conventions collectives et salaires usuels du secteur concerné, et non pas constituer des emplois au rabais.
- L'Etat doit avoir une politique d'engagement honnête dans les services publics. Les postes actuellement occupés par des personnes en ETC ou par des auxiliaires et qui sont nécessaires au bon fonctionnement de l'Etat doivent être intégrés dans les effectifs de l'Etat. La possibilité d'ARE au sein de l'Etat doit être utilisée pour stabiliser ces postes.

● Un effort tripartite doit être fait pour développer les ARE dans le public et le privé.

● L'OCÉ doit obtenir les moyens en personnel (nombre et compétences) pour assurer les nouvelles tâches (notamment les diagnostics et les évaluations) et les échéances impératives fixées par la loi. La nouvelle loi ne doit pas servir à externaliser ou à privatiser des missions dévolues à l'OCÉ. Les mesures fédérales du marché du travail doivent aussi être l'objet d'un contrôle plus étroit de la part du politique et des instances tripartites (CSME).

La mise en place de la loi doit s'accompagner d'une vraie politique de création d'emplois. La promotion économique doit être considérée comme vecteur d'une telle politique et résolument s'orienter vers la promotion d'emplois socialement et écologiquement utiles. Les dispositions sur l'attribution de marchés publics doivent comprendre l'obligation d'engager des personnes au chômage.

Une offensive syndicale en matière de chômage et d'emploi ne peut être assurée de succès que si elle est réellement portée par l'ensemble du mouvement syndical. Les syndicats doivent redevenir des acteurs clés dans ce domaine, en profitant non seulement de leur présence au sein du CSME et des structures de la formation professionnelle, mais surtout de leur connaissance de terrain, des expériences de leurs membres au chômage, des informations dont ils disposent par le biais de leurs caisses de chômage. Il s'agit également, dans les secteurs professionnels, de continuer à dénoncer les entreprises qui licencient même quand leurs bénéfices explosent. Nous devons continuer à affirmer que le chômage n'est pas de la responsabilité des chômeurs-euses.

Une offensive syndicale doit être liée à une évaluation sérieuse des effets de la mise en place de la nouvelle loi. Si les mesures de formation, d'insertion et de création d'emplois devaient s'avérer insuffisantes ou même contreproductives, les syndicats dénonceront cette situation et seront à l'initiative d'une alliance large permettant, d'une part, d'améliorer concrètement, par exemple par le biais d'une initiative populaire, les dispositifs de lutte contre le chômage et, d'autre part, de mettre en place une véritable politique de l'emploi plus contraignante pour les employeurs.

Appel aux chômeurs-euses

Le SIT a mis en place un groupe de suivi pour veiller à l'application de la loi. Il profitera des permanences pour savoir quelles difficultés rencontrent les chômeurs-euses, comment la nouvelle loi leur est personnellement appliquée.

Le syndicat a besoin d'informations pour intervenir efficacement. Faites-nous donc part de tout ce qui vous arrive: est-ce que l'on vous a proposé une mesure quelconque, un emploi, un programme de formation? à quelles conditions? dans quel but? Sans ces renseignements, nous ne pourrions pas avoir d'action collective positive.

Votations du 24 février

Réforme de l'imposition des entreprises

Non aux cadeaux aux actionnaires!

Silvia Berger a gagné à la loterie. Oh, pas une grosse somme, mais cela met tout de même du beurre dans les épinards pour cette mère célibataire dont le salaire de vendeuse est modeste. Bien sûr, elle devra payer des impôts sur la totalité du gain.

Claudio Ferrari est sommelier. Du fait de ses horaires irréguliers, son employeur lui offre le repas, frugal, à midi ou le soir. Claudio Ferrari doit payer des impôts sur la valeur totale de ses repas, en sus de son salaire.

Il y a quelque temps, Jean Forel a hérité de 250 actions Novartis. Il doit bien sûr payer des impôts sur la totalité du dividende de 1,35 franc par action.

Ce régime repose sur un principe du droit fiscal suisse : tout revenu obtenu par une personne (y compris les personnes morales) est grevé par l'impôt. Le montant de celui-ci est fonction de la capacité économique : ceux qui gagnent davantage paient aussi plus d'impôts. Ce n'est que justice : les personnes aisées peuvent en payer davantage que les revenus modestes.

Tout le monde paie-t-il réellement des impôts?

Ces principes fondateurs du droit fiscal sont de plus en plus sapés. Si la majorité des Chambres parvenait à imposer ses vues, un autre principe s'appliquerait à l'avenir : plus l'on gagne et moins l'on paie d'impôts. Les principaux bénéficiaires seraient les gros actionnaires des sociétés anonymes ou les principaux associés d'une Sàrl. Prenons l'exemple de Jean Profitte qui possède, avec trois actionnaires, la société de placement "Profitte S.A." dont les bénéfices se chiffrent par

millions. Jusqu'à maintenant, ce bénéfice, c'est-à-dire le revenu de la société anonyme est intégralement imposé. Toutefois, le conseiller fédéral Merz et le Conseil national entendent réduire fortement cet impôt sur le bénéfice. A elle seule, cette mesure se traduirait par une perte sèche de 3,5 milliards de francs pour la Confédération.

Une partie du bénéfice de la société "Profitte S.A." est versée sous forme de dividende à Jean Profitte et à ses trois actionnaires ; cela représente une coquette somme. Étant donné qu'il s'agit du revenu de ces quatre personnes, cette somme est jusqu'aujourd'hui aussi imposée en conséquence.

Si la modification de la loi passe le 24 février 2008, Jean Profitte et ses collègues ne paieront des impôts que sur le 60 pour cent des dividendes, le reste étant offert par l'État.

Il faut toutefois savoir que le cadeau fiscal sur le 40 pour cent du revenu ne bénéficie qu'aux gros actionnaires qui possèdent au moins 10 pour cent d'une société de capitaux (SA ou Sàrl). Jean Forel, avec ses 250 actions Novartis héritées, n'en retire aucun avantage, pas plus que les nombreux propriétaires de PME qui ne possèdent ni SA ni Sàrl : ils devront toujours acquitter l'impôt sur la totalité du revenu qu'ils tirent de leur entreprise.

Moins d'impôts pour les femmes de ménage?

Si l'on appliquait jusqu'au bout la logique tordeuse de la double imposition du conseiller fédéral Merz, Amalia Rodrigues, la femme de ménage de Pierre Bonnemaison, ne devrait payer des impôts que sur le 60 pour cent de son salaire. Pierre Bonnemaison,

qui a une bonne situation, paie bien entendu ses impôts sur la totalité de son revenu. Il emploie une partie de ce revenu déjà imposé à rémunérer sa femme de ménage Amalia Rodrigues. Suivant la logique des partisans de la réforme de l'imposition des entreprises, Mme Rodrigues ne devrait payer d'impôt que sur le 60 pour cent de son salaire, étant donné que ces francs ont déjà été imposés chez Pierre Bonnemaison. Tel n'est pas le cas. Le moindre centime à peine gagné doit figurer sur la fiche de paie et est entièrement imposé.

Si le peuple accepte le projet de loi, l'État sera privé chaque an de 2 milliards de francs qui seront distribués aux gros actionnaires. De surcroît, si la baisse de l'impôt sur le bénéfice proposée, et déjà acceptée par le Conseil national, est adoptée, 3,5 milliards supplémentaires manqueraient chaque année dans les caisses de l'État. La révision de l'imposition des entreprises et celle de l'impôt sur le bénéfice coûteront ainsi 5,5 milliards de francs aux contribuables ordinaires. On priverait donc l'État de beaucoup d'argent dont il a un besoin urgent, par exemple pour la formation et le perfectionnement, le principal atout pour notre avenir.

Lorsque les recettes fiscales diminuent, l'État n'a que trois solutions : s'endetter, couper dans les dépenses nécessaires ou augmenter les taxes et redevances existantes.

Main basse sur l'AVS

La réforme de l'imposition des entreprises aura même des conséquences inquiétantes pour l'AVS. En effet, de nombreux gros actionnaires sont simultanément des employés de leur société qui leur verse un juteux salaire sur lequel ils doivent acquitter des impôts et des cotisations AVS.

Si l'imposition partielle des dividendes est introduite, la plupart des "employés-gros actionnaires" toucheront leur rémunération non sous forme de salaires, mais sous forme de dividendes, faisant ainsi d'une pierre deux coups : ils ne paieront des impôts que sur le 60 pour cent du revenu et ne déduiront plus les cotisations AVS de leur revenu. L'AVS sera ainsi privée de recettes représentant des millions de francs.

Gratuité des TPG

Concilier mobilité et qualité de vie

Après avoir doublé en 25 ans, le trafic automobile devrait selon les prévisions augmenter à Genève de plus de deux tiers d'ici à 2020... si rien n'est fait pour y mettre un frein.

Pollution de l'air, bruit, atteintes à la santé et rejet de gaz à effet de serre sont des préoccupations suffisamment sérieuses pour que des mesures énergiques soient nécessaires dès maintenant afin de stopper la progression du trafic individuel motorisé.

Le développement timide en cours de l'infrastructure et de l'offre de transports collectifs est nécessaire et louable. Mais il en faudra bien plus ; l'abandon de la voiture, dans les consciences et dans l'aménagement de la ville, comme mode de transport de référence en ville. Cette étape représente un défi immense tant la voiture reste dans notre société la marque - pour combien de temps encore ? - d'une certaine réussite sociale.

Le principe de la gratuité des transports publics sur lequel nous voterons le 24 février prochain est un signal politique fort d'une révolution dans la conception des transports urbains. Signal et non solution, car une telle mesure ne peut résoudre à elle seule le défi d'une mobilité durable. La gratuité des transports collectifs n'est qu'une face de l'application du principe du pollueur-payeur qui devra se concrétiser par une taxation toujours plus forte de la mobilité sous ses formes les plus néfastes pour l'homme et l'environnement.

Socialement, la gratuité est nécessaire pour la population à revenu modeste ou les familles. Celles-ci supportent les coûts fixes d'une voiture pour des trajets à plus longue distance et se retrouvent découragées d'utiliser les transports publics en ville avec un ticket individuel à 3 francs, soit plus de 20 francs pour une famille de quatre personnes qui se rend au cinéma. Bien sûr, on pourrait arguer du fait que garantir la gratuité des transports publics aux plus fortunés n'a aucun sens. Sauf qu'émettre et contrôler des billets coûte. Dans le domaine, le jeu des tarifs en fonction des revenus ne vaut sans doute pas la chandelle alors

que l'on pourrait faire mieux.

Le coût, une question de volonté

D'après les initiateurs, la vente des billets et abonnements a rapporté 99 millions aux TPG en 2006. La gratuité ne devant en aucun cas équivaloir à un démantèlement du réseau ou à une baisse de l'offre c'est une somme, sous déduction de ce qui est engagé pour la vente des titres de transports et leur contrôle, qu'il faudra bien trouver ailleurs. A droite, lorsque qu'il s'agit de trouver des sous pour financer une traversée automobile de la rade, ou une étude à son sujet pour 3,5 millions, la question du coût paraît une formalité. C'est donc d'un peu de volonté politique d'une majorité des grands partis qu'il faudrait pour se "payer" la gratuité.

Les initiateurs proposent pour ce faire des taxes plus fortes sur les véhicules gros pollueurs et sur les billets d'avion dans une nouvelle initiative. A l'heure ou tous les grands partis politiques jurent la main sur le cœur que le développement durable est une priorité et que la lutte contre le réchauffement climatique ne peut plus se limiter à des déclarations d'intentions, il est affligeant de voir ces mêmes partis se réfugier derrière la question du coût d'une telle mesure pour l'enterrer sans autre forme de procès. Cela dénote surtout l'absence de volonté de faire des transports publics un service d'accès universel à la population répondant à une nécessité environnementale, comme cela a été le cas pour d'autres services dans le domaine social sous d'autres ères.

Pour que Genève avance résolument vers une meilleure qualité de vie, la sauvegarde de notre environnement et de la Terre que nous léguons à nos enfants, le SIT vous invite à voter oui à l'initiative pour la gratuité des TPG.

Simon Descombes

Votations du 24 février

Pour un travail sans fumée

Curieux, comme les grands principes de liberté individuelle sont invoqués lorsqu'on parle de l'initiative cantonale interdisant la fumée dans les lieux publics. A entendre ces saccageurs de la santé publique, la liberté individuelle n'a pas de frein. Cela signifie, par exemple, que si je roule en voiture, je ne vais pas laisser un piéton me ralentir, et que ma liberté me permet de lui rouler dessus. Cela signifie aussi que je ne vois pas pourquoi on m'empêcherait de tirer à la mitraillette depuis ma fenêtre si tel est mon bon vouloir.

Faut-il le répéter une fois encore : l'interdiction de fumer dans les lieux publics vise simplement à empêcher que l'on ingurgite de la fumée contre son gré (contre sa liberté à soi!).

Pas d'autre considération dans la décision du SIT de prôner le OUI à l'initiative.

Il en va de la santé des salariés-e-s qui sont exposés-e-s à la fumée passive et qui paient un lourd tribut à la "liberté" de leurs collègues de travail et de leurs client-e-s. Cela concerne évidemment en premier lieu les salarié-e-s de l'hôtellerie-restauration, mais pas seulement elles et eux. Tous jours qualifiée de rétrograde, la France a osé sauter le pas au début 2008. On respire donc en France (enfin, peut-être pas au niveau politique, mais c'est un autre problème). Est-ce que la fumée genevoise, transfrontalière par excellence, continuera à polluer nos voisin-e-s?

Pas de doute, votons OUI.

GT

Les cadeaux fiscaux de 1986 à 2005

Année	Description	Perte annuelle en millions
1986	Correction de la progression à froid	800
1989	Programme de réduction de l'impôt fédéral direct (IFD)	400
1991	Réduction de l'imposition des couples mariés	?
1993	Révision du droit de timbre	400
1995	Introduction de la nouvelle loi sur l'IFD	375
1995	Accord avec l'OMC sur la réduction des droits de douane	250
1996	Introduction d'un taux réduit de TVA	250
1996	Diminution du droit de timbre sur les émissions	20
1998	Première réforme de l'imposition des entreprises	460
1998	Réduction du droit de timbre	20
1999	Loi sur la réduction du droit de timbre	310
2001	Révision de la loi sur la TVA	250
2005	Loi sur la réduction du droit de timbre	310

(Source: Kassenkampf, page 53)

Constituante

Un OUI prudent...

Le comité SIT a décidé d'appeler à voter oui le 24 février à la création d'une assemblée constituante pour Genève. Si le principe en est accepté, les associations, les partis politiques, voire même des syndicats, pourront présenter des candidats-e-s pour cette assemblée chargée d'écrire une nouvelle constitution pour le canton.

Cette position du SIT s'inscrit dans une double perspective : il s'agit de préserver les acquis sociaux et politiques qui font de Genève un canton plus progressiste que la plupart des cantons suisses. En matière de droits des locataires, de protection de l'environnement, de

droits politiques ... il s'agira de soutenir des candidat-e-s qui s'engageront à intégrer tous ces droits pour lesquels le SIT s'est mobilisé.

Le deuxième objectif doit être la création de nouveaux droits destinés à rendre Genève plus démocratique et socialement juste. Par exemple, la question du droit de vote et de l'éligibilité des étrangers-ères doit être résolue par son inscription dans la future constitution. En ce qui concerne les droits sociaux, les travaux de la constituante doivent permettre de garantir les fondements d'une société solidaire et redistributive. Les principes de la fis-

calité cantonale doivent ainsi être ancrés dans la constitution à l'appui de cette mission redistributive de l'Etat.

Sur l'intégration, le logement, l'environnement, l'éducation et la formation, la politique régionale, l'aménagement du territoire, ... bref, sur tous ces thèmes pour lesquels le SIT milite et oeuvre depuis sa création, il nous faudra nourrir les travaux de cette assemblée et veiller à ce que cette occasion institutionnelle ne se traduise pas par un démantèlement de la Genève progressiste.

Hervé Pichelin

Le travail au gris reste possible

Avec la nouvelle loi sur le travail au noir (LTN), vaut-il mieux être déclaré-e aux assurances sociales ou pas ?

Afin de répondre à cette question posée par de nombreux travailleurs-euses sans-papiers et employeurs-euses, nous tenons à préciser que selon l'article 12 de la LTN, la dénonciation à l'Office cantonal de la population n'est obligatoire qu'aux conditions cumulées d'infractions aux dispositions en matière d'assurances sociales d'une part et en matière de séjour d'autre part :

Art. 12 Communication des résultats des contrôles

2 Les autorités cantonales ou fédérales compétentes en matière d'assurance-chômage ainsi que les autorités cantonales ou fédérales et les organisations privées chargées de l'application de la législation relative aux assurances sociales communiquent les résultats de leurs contrôles aux autorités compétentes en matière d'asile et de droit des étrangers aux conditions suivantes:

a. la personne concer-

née a perçu un revenu provenant d'une activité lucrative salariée ou indépendante pour laquelle les contributions aux assurances sociales (AVS, AI, APG, AC) n'ont pas été versées;

b. il n'apparaît pas d'emblée que la situation de séjour de la personne concernée est conforme aux dispositions en vigueur.

La mention "aux conditions suivantes" indique en effet que ces dernières sont cumulatives, ce que confirment les versions allemande, faisant foi, et italienne du texte, mentionnant explicitement "a. und b.", "a. e b.",

En d'autres termes, une personne sans-papiers peut continuer à travailler au gris sans courir le risque d'être dénoncée puisque son patron verse ses contributions aux assurances sociales

Nous rappelons par ailleurs qu'en cohérence avec la

demande de régularisation collective déposée à Berne par les autorités genevoises, ces dernières se sont engagées publiquement à cibler l'application de la LTN sur son véritable objectif : faire cesser la fraude aux assurances sociales obligatoires et aux impôts. Le SIT, avec les autres syndicats et organisations de défense des sans-papiers, veillera à prévenir et à dénoncer toute application abusive de la LTN.

Nous rappelons enfin que la déclaration des travailleurs-euses sans-papiers aux assurances sociales constitue un pas essentiel pour faire sortir de l'ombre et de la précarité absolue un pan entier de l'économie. C'est une étape fondamentale de la bataille pour la régularisation collective des sans-papiers. Le SIT ne tolérera aucun recul sur cette question.

Avec ou sans papiers, tous les travailleurs, toutes les travailleuses doivent être déclaré-e-s!

Assemblée des Mal-logés

**Du vendredi 29 février au dimanche 2 mars
sous chapiteau, sur la Plaine de Plainpalais**

Une assemblée chaque jour, traitant de :

- la réalité - en chiffres et témoignages vécus - d'une pénurie sans précédent de logements et d'espaces d'activité de toutes sortes;
- une hyper-crise qui n'est qu'à ses débuts, vu l'insuffisance planifiée de solutions;
- la détresse de ceux et celles qui cherchent un logement;
- menaces pesant sur les "heureux" qui ont un logement;
- causes;
- propositions d'action urgente, projets à plus long terme.

Vendredi 20 h : point fort sur ceux qui cherchent un logement

Samedi 15 h : point fort sur les chantages au congé, les hausses abusives
le soir : soupe, rencontres et films jusqu'à 22 h.

Dimanche 15 h. : point fort sur les mesures d'urgence, revendications et actions à organiser.

Permanence, les trois jours de 11 h. à 19 h : Expo, information, dépôt de témoignages, inscriptions, boissons chaudes.

Vous trouvez trop cher, trop petit, trop loin, trop moche ... pas du tout ?

Réaménageons l'urbain!

Plus d'infos: <http://mal-loges.sind.net/>

Soutenue par: FAQH, Rassemblement pour une politique sociale du Logement, CGAS, SIT, SSP, Unia, SolidaritéS

Révision de la loi fédérale sur le chômage

Supprimons les chômeurs, qu'il n'y ait plus de chômage!

Le seco (secrétariat fédéral à l'économie) a concocté une révision de la LACI (Loi sur l'assurance chômage et insolvabilité) qui est mise en consultation jusqu'à fin mars auprès des milieux intéressés.

Le SIT et la CGAS, qui répondront à cette consultation, auront à affronter un double écueil:

- comment répondre poliment à des propositions qui appellent de prime abord une réponse courte, définitive et grossière;

nard Remion, de comedia, pour sa lecture attentive de ces propositions!)

90 millions : non-prise en compte, à l'ouverture d'un nouveau délai-cadre d'indemnisation, des pé-riodes de cotisation accomplies par le biais de mesures de marché du travail financées par les de-niers publics.

114 millions : faire dépendre la durée d'indemnisation de la longueur de la période de cotisation : une période de cotisation de 12 mois ne devrait ouvrir droit qu'à un maximum de 260 indemnités journalières (contre 400 aujourd'hui). Les assurés ayant cotisé pendant 15 mois pourraient toucher 400 indemnités journalières (comme aujourd'hui). Et les assurés de plus de 55 ans pourraient toucher 520 indemnités journalières s'ils justifient d'une période de cotisation ininterrompue de 22 mois (aujourd'hui, il leur suffit d'avoir cotisé pendant 18 mois). C'est un retour à la conception de l'assurance chômage du millénaire passé, il y a tout juste 30 ans.

79 millions : le gain assuré pour un nouveau délai-cadre serait calculé sur la seule base des gains intermédiaires effectivement réalisés sans prendre en compte les indemnités compensatoires versées par l'assurance-chômage.

90 millions : la perception d'indemnités journalières est rendue plus difficile pour les jeunes qui sortent de l'école ou de formation, pour les personnes exonérées des cotisations ou qui rentrent d'un séjour à l'étranger, par le biais d'un prolongement du délai d'attente à 260 jours. La durée maximale d'indemnisation reste de 260 jours.

14 millions : l'assurance ne couvrira plus le coût de la participation de personnes non assurées à des mesures

de marché du travail.
60 millions : le plafond alloué au financement des mesures de marché du travail par les cantons sera réduit de 3500 à 3000 francs par an et par demandeur d'emploi.

Il faut punir les responsables: les patrons qui licencient, les services publics qui n'engagent pas les effectifs dont ils ont besoin et le seco qui est incapable de mener une politique publique de plein emploi

30 millions : suppression de l'augmentation du nombre d'indemnités journalières pour les régions fortement touchées par le chômage.

Augmentation des cotisations

Pendant de ces économies, une petite augmentation des cotisations est prévue, de 2 à 2,2%, qui rapporterait 460 millions de francs et permettrait de voir venir sur une estimation de 125'000 chômeurs (au lieu de 100'000 actuellement).

Pour amortir la dette (de 5 milliards à fin 2007), la cotisation passera à 2,2% (soit 460 millions par an), et une cotisation de solidarité de 1% serait prise sur la part de salaire entre 106'800 (= salaire maximum assuré = plafond actuel au-delà duquel on ne cotise plus à l'assurance chômage) et 267'000 (soit 2 fois et demi le salaire maximum assuré). Cela rapporterait 160 millions par an.

Il n'est certes pas dans l'intérêt du mouvement syndical et des salarié-e-s qu'il défend de creuser le déficit de l'assurance-chômage. Mais la volonté de combler le trou ne doit pas cautionner n'importe quoi.

L'assurance chômage a pour but premier d'indemniser des

personnes qui, dans 90% des cas, ne portent aucune responsabilité dans la perte de leur travail. S'il faut agir contre la suppression des em-plois, on ne le fera pas en punissant les victimes, mais bien les coupables. Suivez mon regard.

L'indemnisation a également une fonction économique : elle empêche la propagation de l'épidémie de la crise économique. Si la crise de 1929 a été aussi profonde et grave qu'en définitive seule une guerre coûtant des millions de vies humaines a permis de la résorber, c'est qu'à l'époque n'existait pas de couverture chômage, et donc que les personnes exclues du marché du travail étaient aussi de la consommation, aggravant ainsi de façon irrémédiable la crise, l'entraînant dans une spirale dont la seule fin a été la guerre. Sur le rôle de la guerre, qui peut faire douter les sceptiques, rappelons que les "trente glorieuses" années de croissance économiques ont fortement profité des guerres de Corée, d'Algérie et du Vietnam.

Indemniser les chômeuses et chômeurs n'est pas une dépense : c'est un investissement.

La Confédération et le seco ne nous déçoivent pas : leur constance à considérer le chômage comme un phénomène dont sont responsables les seuls chômeurs est une constance. Certes, il y a des chômeurs qui abusent (j'en ai connu un, il y a vingt ans environ ...). Mais la quasi unanimité des chômeuses et chômeurs ne le sont que parce que le sous-emploi est un mode de fonctionnement du système économique. La "rationalité" du capitalisme financier est celle-là. L'humble serviteur du rétro-libéralisme qu'est la Confédération ne peut qu'abonder dans ce sens. Cassons le thermomètre pour que la fièvre baisse, faussons les statistiques pour qu'elles soient favorables, supprimons l'assurance-chômage pour que les chômeurs disparaissent. A force de réductions des prestations, d'at-teinte aux droits, on finira bien par y arriver. On

verra alors décroître fortement les cohortes de chômeurs, pendant que le nombre des sans-emploi explosera ... mais sans conséquence notable, puisque les statisticiens ne peuvent pas l'appréhender.

Une réponse syndicale sans ambiguïté

D'un point de vue syndical responsable, la position est donc claire.

- Il est d'une part tout à fait exclu qu'une quelconque dégradation de la situation des chômeuses et chômeurs intervienne. Toutes les mesures d'économies de la révision de la loi sont donc à rejeter d'un bloc et sans aucun compromis. Si l'abus du sous-emploi doit être éradiqué, il faut d'abord punir les responsables : les patrons qui licencient, les services publics qui n'engagent pas les effectifs dont ils ont besoin et le seco qui est incapable de mener une politique publique de plein emploi.

- Par ailleurs, s'il faut résorber le déficit de l'assurance chômage, cessons de faire profiter celle-ci d'une distorsion tout-à-fait choquante par rapport aux autres assurances sociales: les cotisations ne doivent en aucun cas être plafonnées. Les millionnaires en revenu annuel payent ainsi une fraction infinitésimale de leur revenu, contrairement aux salarié-e-s lambda, voire même à leurs cadres supérieurs. L'AVS et l'AI ne connaissent pas ce plafond. Pourquoi l'assurance des accidentés de l'em-ploi serait-elle plus défavorable que celle des accidentés de l'âge ou de la santé? Les syndicats ap-puieront donc une hausse raisonnée des cotisations à condition qu'elles soient sans limite pour les hautes revenus, et que le trou antérieur soit comblé par une contribution de solidarité des hautes revenus, sans limite elle aussi.

Georges Tisot



- comment montrer aux centrales syndicales nationales qu'elles sont dans le faux le plus absolu lorsqu'elles se déclarent d'accord avec la logique de sauver les finances de l'assurance chômage.

En effet, contrairement aux précédentes révisions qui apportaient certes des dégradations pour les chômeuses et chômeurs, mais proposaient quelques mesures positives, cette révision-ci part d'un supposé absolu : l'assurance chômage coûte trop cher, et ceux qui l'utilisent en abusent.

Une impressionnante série d'économies

D'où une série impressionnante d'économies destinées à réduire à la fois les coûts de fonctionnement et la dette accumulée et qui totalisent 480 millions de francs.

Voyons plutôt (merci à Ber-

"Face aux entrepreneurs qui ne tiennent pas leur parole, nous sommes prêts à reprendre la lutte pour nos conditions de travail!"

Considérant que

- la Société Suisse des Entrepreneurs (SSE) a dénoncé en mai dernier, au beau milieu des négociations pour une nouvelle convention, la Convention collective du secteur principal de la construction (CN) ainsi que les conventions cantonales du secteur;
- depuis le 1er octobre 2007, les 80'000 travailleurs de la construction ne bénéficient plus de la protection sociale, et ceci dans un contexte où la course effrénée à une flexibilité sans limite met en danger non seulement les conditions de travail, mais aussi la santé et la sécurité des travailleurs;
- face à la détermination des travailleurs de lutter pour leurs acquis - notamment à Genève où ils ont arrêté le travail massivement le 18 juin et le 15 octobre derniers - la SSE a fait appel à une médiation nationale;
- les travailleurs genevois ont accepté de suspendre leurs mesures de lutte durant la médiation pour faciliter la résolution du conflit et ont, pour la même raison, accepté "l'accord Longchamp" qui garanti leurs conditions de travail pour une période limitée au 29 février 2008;



- la SSE et les syndicats ont trouvé, après des semaines de négociations intensives, un accord avant Noël qui prévoyait la remise en place des conventions cantonales au plus tard le 22 janvier et la signature de la CN 2008 avant la fin janvier, accord que les syndicats ont ratifié

- le 26 janvier 2008;
- la SSE a rejeté à une large majorité le 24 janvier la solution convenue à l'issue de la médiation, rompant de manière inacceptable leur parole et livrant ainsi les travailleurs à une nouvelle saison sans protection contre le dumping salarial et social;

- la SSE genevoise a annulé en dernière minute une commission paritaire prévue ce matin 29 janvier 2008, commission qui était sensé contribuer à lever le doute sur la volonté des patrons genevois à démanteler les acquis de la convention cantonale;

Le comité de lutte des travailleurs genevois de la construction, réunissant les militants des syndicats SIT, Syna et Unia, décide en Assemblée du 29 janvier 2008 de

- protester contre la décision irresponsable de la SSE de rejeter le résultat de la négociation et de bafouer ainsi la volonté exprimée par les travailleurs à travers leur mobilisation;
- rejeter la demande de nouvelles négociations, que ce soit à l'échelle nationale ou cantonale, possibilité qui n'est pas prévue par l'accord de médiation;
- inviter la SSE à revenir immédiatement sur sa décision et à accepter, comme convenu, le résultat des négociations, soit l'entrée en vigueur de la CN et de la convention cantonale, et ceci au plus tard pour le 29 février 2008;
- se préparer, en cas de refus de la SSE, à une mobilisation déterminée et prolongée dès le début mars;

convoquer une Assemblée Générale

le 22 février 2008
à 19h00 à l'UUG

Université Ouvrière de Genève, 3 Place des Grottes

Sécurité

SPS bafoue la loi

Le 30 octobre 2007 la société Service privé de sécurité SA (SPS) venait discrètement avertir sur leur lieu de travail les employés que, suite à la perte du contrat concernant environ 40 agents auprès de l'OMPI (Organisation mondiale de la propriété intellectuelle), ils étaient licenciés pour le 31 décembre. Ce licenciement est clairement collectif au sens du Code des obligations (CO).

Pourtant, la société n'a en rien respecté les dispositions légales qui prévoient la consultation des travailleurs sur le projet de licenciement, son annonce à l'Office cantonal de l'emploi (OCE) ainsi qu'une information sur le résultat de la consultation.

Ce n'est donc que début janvier que SPS, informé par le biais des tracts distribués aux agents par le SIT, a annoncé à l'OCE le licenciement. Le CO prévoyant que la fin des rapports de travail ne peut avoir lieu au plus tôt que 30 jours après l'information de l'OCE et que la fin du contrat de travail ne peut avoir lieu que pour la fin d'un mois, les rapports de travail se termineront donc en réalité fin février.

Le SIT a donc informé les agents qu'ils devaient se mettre à disposition de leur employeur afin de pouvoir exiger le paiement des salaires de ces deux mois et a rappelé à l'assurance chômage que ce n'était pas elle et à la collectivité d'assumer le paiement de ceux-ci mais bien à l'employeur.

Pour terminer, le SIT est sur le point de déposer une série de demandes auprès du tribunal des prud'hommes pour faire reconnaître que les licenciements prononcés sont abusifs - comme prévu par le CO en cas de non respect de la procédure d'information et de consultation lors d'un licenciement collectif. C'est donc au minimum

4 mois de salaire pour chacun qui seront réclamés.

Le courage des employé-e-s

Il faut saluer le courage de tous les agents qui ont décidé de franchir le pas de poursuivre leur employeur pour ses multiples violations de la loi. Car, face à l'absence de protection des travailleurs que l'on connaît, les employeurs violent trop souvent la loi sans crainte d'être inquiétés, estimant avoir les moyens de réduire au silence leurs victimes. Et, plus que toute autre entreprise, SPS se distingue particulièrement pour mettre sous pression et menacer directement ou indirectement ses employés, no-

tamment de donner de mauvais renseignements sur leur compte à de futurs employeurs. Dans le cadre du licenciement, il faut de plus souligner que, non content de ne pas respecter la loi, SPS n'a rien fait pour limiter les conséquences de la perte de son contrat, bien au contraire. Alors que l'entreprise ayant repris le contrat en cause était ouverte et aurait eu tout avantage à reprendre tous les agents licenciés, SPS a tout mis en oeuvre pour que ses agents ne puissent pas être réengagés en refusant qu'ils soient formés durant leur délai de congé. Encore une belle preuve, au-delà de l'ignorance des lois, du mépris dans lequel SPS tient ses employés...

Simon Descombes

Employé-e-s de bureau des régions

Nouveaux salaires minimaux

Les partenaires sociaux ont adapté les salaires minimaux à l'indice suisse des prix à la consommation. L'augmentation est de 1.3%. Dès le 1er janvier 2008, les salaires minimaux sont les suivants:

I. Apprentis et apprenties	
1 ^{re} année	910.-
2 ^e année	1263.-
3 ^e année	1596.-
II. Employé-e-s de bureau	
1 ^{re} année	3594.-
2 ^e année	3735.-
3 ^e année	3873.-
III. Employé-e-s qualifié-e-s	
1 ^{re} année	4148.-
2 ^e année	4319.-
3 ^e année	4488.-
4 ^e année	4653.-

L'article 3 de la CCT précise que si l'apprentissage de bureau ou l'apprentissage de commerce (CFC ou diplôme de l'Ecole de commerce) n'a pas été effectué dans la profession d'employé-e de région, l'employé-e entre dans la catégorie II respectivement III après un stage de 3 mois au sein d'un bureau de région.

Les employé-e-s qui ne sont pas en possession d'un CFC ou d'un diplôme de l'Ecole de commerce seront assimilé-e-s dans la catégorie II après 3 ans, et dans la catégorie III après 5 ans d'expérience professionnelle.

BU



Désormais les "coups de pied" au cul dénoncent non seulement les entreprises qui ne respectent pas les Conventions collectives de la vente mais aussi celles qui abusent de la flexibilité.

Coop

En 2008, Coop a décidé de ne pas signer la convention collective cadre du commerce de détail. Le grand distributeur trahit ainsi toutes les employé-e-s de la vente à Genève et particulièrement les employé-e-s des petits commerces. La décision de Coop a des conséquences directes sur le seuil d'application de la convention collective, qui ne sera désormais obligatoire que pour les commerces employant plus de deux personnes sur le canton.

Interdiscount

Le discounter de l'électro-ménager casse les prix et les salaires de son personnel. Les vendeurs ont un salaire fixe mensuel inférieur de 15% au salaire minimum obligatoire et un salaire annuel primes comprises qui ne correspond pas toujours au salaire minimum obligatoire à Genève. Bravo les économies!

Délifrance

Des semaines de travail de 44 heures et des salaires pouvant aller jusqu'à 300 francs en dessous des minima prévus dans la contention collective. Permages persiste et signe malgré les condamnations de la commission paritaire de la convention collective cadre.

Les Naturelles, Prédige SA

"Société suisse, depuis 30 ans au service de la clientèle, cherche (...) conseillères de vente (...) qui pourront évoluer au sein d'une entreprise en pleine croissance. Nos conditions de salaire sont fixes et élevées". L'annonce qui paraît très régulièrement dans les journaux gratuits attire malheureusement plus d'un demandeur d'emploi dans les filets de cette société spécialisée dans la vente de produits cosmétiques. Les conditions de travail et la rémunération n'ont cependant rien d'alléchant: un salaire fixe de 3000 francs pour un plein temps, une pression immense et des frais de transports et d'administration bien plus élevés que les défraiements forfaitaires. L'employeur n'hésite pas à verser des salaires fixes inférieurs au salaire contractuel, contraint régulièrement les employées à modifier leur contrat à la baisse et licencie à tour de bras.

Boulangerie Gremion

Rien ne va plus chez Gremion. Depuis que la boulangerie tea-Room a changé de mains, les conditions de travail se sont considérablement détériorées. Salaires en dessous des minima conventionnels, ambiance détestable sont au menu quotidien du personnel.

Assises de la culture

Un Rassemblement des artistes et acteurs culturels (RAAC) s'est constitué en février 2007 suite au projet de désengagement de la part de l'Etat de ses responsabilités en matière de politique culturelle. Le RAAC regroupe toutes les disciplines artistiques (musique, théâtre, danse, littérature, cinéma et arts plastiques) et mobilise tous ses acteurs les 22 et 23 février prochains au Grütli.

A situation exceptionnelle, mobilisation exceptionnelle. C'est ainsi qu'un nombre important de représentants des milieux artistiques a pris l'initiative de ce forum ambitieux. Cette rencontre aura pour objectifs non seulement le rassemblement des acteurs culturels, la présentation d'un état des lieux des disciplines, de leurs besoins respectifs ainsi qu'un débat ouvert sur le rôle et la place de la culture à Genève en présence des autorités de la Ville, des Communes et du Canton.

Ces assises sont d'autant plus importantes qu'il s'agira notamment de dresser un bilan du statut social et des conditions de travail des acteurs culturels. Précarité des métiers de l'art, faiblesse des protections sociales et dépendance vis-à-vis des subventions, nombreux sont les points qui seront abordés et auxquels il convient de proposer des solutions concrètes.

Le SIT, pour sa part, soutient cette mobilisation et ajoute sa pierre à l'édifice en ayant organisé le 4 février dernier une première assemblée syndicale pour ses membres et sympathisants actifs professionnellement dans le secteur culturel. Face à la précarité et à la flexibilité auxquelles ils se retrouvent confrontés dans leur quotidien, il est en effet prioritaire de poser ces problèmes en termes d'enjeux syndicaux et de tenter d'y répondre.

Nous encourageons toutes les personnes concernées ou intéressées à rejoindre les rangs du RAAC et participer à cette première rencontre les 22 et 23 février prochains.

Séverin Guelpa

A la maison des arts du Grütli - grande salle du théâtre (black box)

Vendredi 22 février
20h00-22h00

Conférence-débat sur le rapport entre artistes et pouvoir, suivie d'une discussion avec le public.

Samedi 23 février
9h30-12h30

Présentations par disciplines (théâtre, danse, musique, littérature, cinéma, arts plastiques) et discussion
14h00-17h00

Dialogue avec les représentants des autorités subventionnant la culture (Confédération, Etat et Ville de Genève, Communes, Loterie Romande, Pro Helvetia)
17h00-17h30

Présentation des thèmes et lancement des ateliers de travail destinés à préparer la deuxième session du Forum. Les thèmes sont les suivants: Financement de la culture, gouvernance de la vie culturelle, culture et société et statut social des artistes et acteurs culturels.

Un accord sur les salaires?

Cartel intersyndical et Conseil d'Etat mettent ces jours la dernière main à un texte d'accord sur les salaires, qui sera prochainement signé.

Inflexible, voire autiste, sur les dénonciations syndicales quant aux effets des suppressions de postes dans les services publics et le secteur subventionné sur les prestations à la population et les conditions de travail du personnel, le Conseil d'Etat a en revanche tenu parole quant aux négociations sur l'introduction d'un treizième salaire en lieu et place de la prime de fidélité.

Après 25 séances de négociations, des centaines de pages de tableaux de simulations pour toutes les classes salariales faisant varier divers paramètres, des discussions difficiles sur la nécessité de compenser les éventuelles pertes afin de maintenir un système équitable, les négociations aboutissent à un bon compromis. Si le salaire cumulé sur la carrière de chaque membre du personnel reste identique et n'augmente pas (contrainte fixée dans l'accord de 2006), le nouveau système à trois avantages : personne au sein du personnel ne verra son salaire diminuer, le 13e salaire étant partie intégrante de la grille salariale ne peut pas être remis en cause année après année comme la prime de fidélité. Et, pour les nouveaux engagés ainsi que pour le personnel déjà engagé mais depuis moins de 10 ans, le nouveau système apporte une amélioration financière immédiate indéniable dès son introduction.

Le nouveau système est un bon compromis. Si le salaire cumulé sur la carrière de chaque membre du personnel reste identique et n'augmente pas (contrainte fixée dans l'accord de 2006), le nouveau système à trois avantages : personne au sein du personnel ne verra son salaire diminuer, le 13e salaire étant partie intégrante de la grille salariale ne peut pas être remis en cause année après année comme la prime de fidélité. Et, pour les nouveaux engagés ainsi que pour le personnel déjà engagé mais depuis moins de 10 ans, le nouveau système apporte une amélioration financière immédiate indéniable dès son introduction.

Le nouveau système prévoit toujours des augmentations versées automatiques chaque année et non soumises à conditions. Au lieu des 15 annuités actuelles et des pauses de 3 ans entre les annuités 12 et 15, le nouveau système en prévoit 22. C'est plus avantageux pour le personnel, car il peut bénéficier plus longtemps d'augmentations d'une progressions salariale automatique.

Le nouveau système prévoit toujours des augmentations versées automatiques chaque année et non soumises à conditions. Au lieu des 15 annuités actuelles et des pauses de 3 ans entre les annuités 12 et 15, le nouveau système en prévoit 22. C'est plus avantageux pour le personnel, car il peut bénéficier plus longtemps d'augmentations d'une progressions salariale automatique.

22 annuités au lieu de 15

Le nouveau système prévoit toujours des augmentations versées automatiques chaque année et non soumises à conditions. Au lieu des 15 annuités actuelles et des pauses de 3 ans entre les annuités 12 et 15, le nouveau système en prévoit 22. C'est plus avantageux pour le personnel, car il peut bénéficier plus longtemps d'augmentations d'une progressions salariale automatique.

Du mieux en début de carrière

Dans le système actuel le montant des 15 annuités est fixe. Le nouveau système prévoit une progression plus forte et rapide les 12 premières années et une progression plus légère entre 12 et 22 ans. Cartel

et Conseil d'Etat se sont mis d'accord pour fixer à 1% le montant de l'annuité de 1 à 3. La période de forte progression est celle qui suit immédiatement : le montant des annuités de 4 à 12 est de 2,65% du traitement. La période de progression maintenue mais légère va de l'annuité 13 à 22 pour un montant de 1% du traitement.

Léger effet positif pour les classes 4 à 8

Le nouveau système tient compte du démarrage à 30% au lieu de 15% du taux de prime de fidélité pour les classes 4 à 8, avantage qui avait été accordé en son temps aux bas salaires des services publics. De ce fait, le montant des annuités de 1 à 3 et de 12 à 22 pour ces classes est légèrement supérieur que pour les autres classes. Il sera de 1,11% pour la classe 4, de 1,06% pour la classe 5 et de 1,02% pour les classes 6 à 8. Ceci a un effet légèrement positif sur le traitement annuel global et aussi sur le salaire assuré en fin de carrière, donc aussi sur la rente du deuxième pilier.

Le système de compensation

C'est sur ce principe intangible et indispensable que les négociations ont failli échouer. Après moult tensions, un véritable système équitable de compensation est mis en place. Il garantit qu'aucun-e salarié-e ne sera perdant-e. En effet un salarié déjà en place depuis un certain nombre d'années n'a donc pas bénéficié d'annuités plus fortes en début de carrière et serait donc perdant. Il recevra un complément de salaire annuel (mais versé mensuellement) permettant d'assurer un salaire égal à celui de l'ancien-ne grille et de l'ancien système. C'est grâce à ce système de compensation qu'il n'y aura aucun perdant.

13e salaire dès la 1re année de service

Le 13e salaire est acquis dès la première année de service pro rata temporis, ce alors que la prime de fidélité démarrait après 5 ans. En outre, le 26% du treizième sera soumis à la LPP, ce qui n'est pas le cas de la prime de fidélité. Les calculs ont été faits en consultant la CIA et la CEH : Le nouveau système de rémunération n'implique aucune augmentation des cotisations LPP.

Allocation vie chère maintenue (classes 4 à 13)

Le "rattrapage" sous la forme d'allocation de vie chère est maintenu tel quel.

2008 année de transition et geste vers le 13e salaire

En 2008, la prime de fidélité et sa progression complète est versée conformément à la loi actuelle.

Pour les employés dont la prime est inférieure à 40% ou qui ne devraient pas la toucher ayant moins de 5 ans de service, l'accord précise qu'il leur est versé une prime à 40% du traitement. La différence entre le taux légal et le 40% sera en revanche versé en décembre 2008 et non en juin.

Indexation négociée

En matière d'indexation au coût de la vie, l'accord précise qu'à chaque fois que l'indexation n'est pas complète, le Conseil d'Etat doit négocier le montant avec les syndicats.

Les subventions

L'accord précise également que les subventions versées par l'Etat au secteur subventionné appliquant le système de rémunération de l'Etat seront complétées du montant correspondant à l'introduction du 13e salaire. C'est très important. En effet, sans cette rallonge, les employeurs du secteur subventionné, obligés d'honorer les mécanismes de l'Etat, iraient chercher les montants dans des suppressions de postes supplémentaires, au détriment des prestations et de l'emploi.

L'accord sera signé encore avant mi-février.

Le système de rémunération fait l'objet d'une loi devant être votée par le parlement. La signature d'un accord détaillé sur tous les principes du système de rémunération est très importante pour verrouiller les résultats de la négociation et obtenir une loi conforme en tous points à l'accord.

Assemblée du personnel de l'Etat et du secteur subventionné

Organisée par le cartel intersyndical
Jeu 7 février 2008 à 20.00 - Salle du Faubourg

Manuela Cattani

Culture

Nouveaux lieux d'expression!

Suite à la fermeture de nombreux espaces culturels dans le Canton, les milieux concernés se sont regroupés au début du mois pour dénoncer publiquement le manque de lieux d'expression artistique, associatifs ou autogérés, à Genève.

L'Usine fermée, le théâtre du Galon au chômage... que serait Genève sans ces lieux culturels devenus incontournables? C'est justement pour dénoncer ce risque et alerter la population qu'une trentaine d'associations et de collectifs - salles de concerts, ateliers, salles d'exposition ou cinémas - ont fermé leurs portes le dernier

week-end de janvier. Dans cet élan, une manifestation a été organisée le 2 février pour revendiquer une garantie sur le long terme de la diversité de l'offre socioculturelle qui fait la richesse et la réputation de Genève. L'UECA (Union des espaces culturels autogérés) demande également l'aménagement au centre ville

d'espaces pour la culture et la prise en compte des milieux artistiques dans l'élaboration future des plans d'aménagement urbain. L'année à venir s'annonce décidément chargée pour la scène culturelle genevoise (voir article sur le RAAC). Parions qu'avec la fermeture programmée d'Artamis et la disparition des ateliers et des lieux d'expression pour plus de 300 personnes actives sur ce site, des solutions concrètes devront tôt ou tard être trouvées entre les associations culturelles et les autorités.

Assistant-e socio-éducatif-ve

Quel cahier des charges?

La nouvelle formation d'ASE d'un niveau CFC pose différentes questions que le SIT suit de près dans les différents secteurs du social, petite enfance et médico-social.

La demande de formation est forte, des apprenti-e-s toujours plus nombreux vont être accueilli-e-s dans les différents lieux de travail. Les premiers formés seront diplômés en juin. Des non diplômés vont pouvoir faire valider leurs acquis en vue de se certifier ASE moyennant des modules de formation complémentaires.

Comment intégrer ce nouveau métier dans les différents domaines? Les expériences en cours mettent en exergue les

problèmes: cahiers des charges trop proches de ceux des collèges socio-éducateurs, s'agit-il d'une fonction hiérarchiquement dépendante, et si oui, de qui? Désormais, après avoir accueilli des stagiaires en formation ou des apprenti-e-s, les institutions tentent d'élaborer les cahiers des charges.

Pour échanger sur ces questions de formation des ASE, d'élaboration de cahiers des charges et des négociations ou discussion en cours, le SIT organise une réunion spécifique du groupe formation santé/social le mercredi 27 février à 18 heures.

FW

Education spécialisée

Négociation de la CCT

L'assemblée du personnel employé dans les institutions d'éducation AGOER aura lieu le mercredi 6 février à 20h, au SIT. Cette année 2008 la convention collective de travail qui concerne l'ensemble du personnel employé dans les institutions d'éducation spécialisée d'enfants, jeunes et handicapé, membres de l'AGOER, va être renégociée.

Les syndicats SIT et SSP ont rencontré l'association des employeurs (AGOER). Tout le monde souhaite reconduire la CCT. Mais les employeurs mettent en cause les mécanismes salariaux, et donc les conditions de travail, en raison du blocage des subventions décidé par le Conseil d'Etat. Différents points de toilette et moyens d'économies (indemni-

tés pertes de gain, salaires du personnel employé occasionnellement...) ont été annoncés aux syndicats. La question des salaires et des moyens financiers adéquats pour les appliquer est un point essentiel à dé-

fendre! Faute de garantie de la part des Départements de tutelle, d'autres institutions qui souhaitent rejoindre l'AGOER et notre CCT hésitent à le faire.

FW

Cliniques privées

Salaires 2008

Cette année encore, les patrons des cliniques privées genevoises restent inflexibles sur l'indexation de la grille salariale. Alors que l'indice de référence, les prix à la consommation du mois de novembre, indique un taux de renchérissement de 1,8% au niveau suisse

et de 1,4% à Genève, l'ACPG n'accordera que 0,7% d'indexation de la grille en 2008. Trop peu pour les travailleuses, assez pour un secteur qui n'augmente pas ses marges, nous dit-on...

DDF

Programme de formation 2008

Le programme de formation 2008 du SIT s'articule autour de deux enjeux majeurs pour notre syndicat:

Libre circulation: en 2009, la Suisse votera sur la confirmation des accords bilatéraux avec l'Union européenne et l'extension de ces accords à la Bulgarie et la Roumanie. C'est donc le moment de faire le point sur les effets de la libre circulation, sur l'utilisation des nouveaux droits des salarié-e-s obtenus par le biais des mesures d'accompagnements, sur les craintes des salarié-e-s et les pressions qu'ils-elles vivent sur leurs lieux de travail ainsi que sur les stratégies syndicales à mettre en place pour défendre les droits de toutes et tous.

USS: depuis juin 2006, le SIT a le statut d'observateur auprès de l'Union syndicale suisse (USS). Le congrès extraordinaire du SIT du 29 novembre 2008 devra se déterminer sur nos futures alliances. Le SIT organise donc plusieurs apéros-débat permettant de s'informer sur l'histoire syndicale suisse et le paysage syndical actuel ainsi que de confronter nos points de vue sur l'USS et de discuter des différents scénarios d'alliance possibles.

Vous trouvez dans ce programme également des formations liées à des enjeux sectoriels ou des actualités syndicales du moment.

Les formations sont ouvertes à chaque membre du SIT. Elles sont gratuites. Bienvenue à toutes et tous!

apéros-débats (18.00 à 20.00)

- 19 février** libre circulation et bouleversement du mouvement syndical suisse: avec Hervé Pichelin, cosecraire général SIT
- 13 mars** une histoire récente du syndicalisme: des syndicats chrétiens au SSP en passant pas la CRT: avec Bernard Carrel, ancien secrétaire syndical SSP
- 17 avril** confrontation de points de vue sur l'USS: avec Christian Levrat, président du Syndicat de la communication
- 29 mai** confrontation de points de vue sur l'USS: avec Andreas Rieger, coprésident Unia
- 19 juin** SIT et USS - quelles perspectives?: avec Paul Rechsteiner, président USS, et Rolf Zimmermann, premier secrétaire USS

conseils interprofessionnels (20.00 à 22.00)

- 24 avril** libre circulation
25 septembre USS

Le SIT sans fumée



Nous rappelons que le bâtiment du SIT est sans fumée. Les personnes fumeuses qui viennent aux permanences des différents secteurs sont priées de fumer à l'extérieur des locaux.

Impressum

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

Collaborateurs-trices réguliers: Martine Bagnoud, Valérie Baileys, Corinne Béguelin, Bourdienne Benmiloud, Valérie Buchs, Manuela Cattani, Julien Dubouchet, membres de l'Équipe Chômage, Davide De Filippo, Jean-Luc Ferrière, Séverin Guelpa, José-Maria Hans, Thierry Horner, Jorge Klappenbach, présidence du SIT, Christina Stoll, Sylvain Tarrit, Barbara Urtasun, Françoise Weber.

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

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

Le journal du syndicat n'est pas l'affaire des seul-e-s secrétaires syndicaux-ales. Aussi accepte-t-il volontiers les contributions des membres, pour autant qu'elles portent sur l'activité syndicale au sens large, soient conformes aux principes généraux du SIT, ne dépassent pas 3000 signes et ne soient pas anonymes (même si l'auteur-e peut demander que son nom ne soit pas divulgué). En cas de difficulté (article trop long ou hors sujet par exemple), le secrétariat prendra contact avec l'auteur-e. Le délai de réception des articles doit impérativement être respecté (se renseigner auprès du secrétariat).

formations interprofs pour militant-e-s

(en général à 18.00)

- 8 avril** les changements dans l'AI et la détection précoce sur le lieu de travail
- 24 mai** journée de rencontres transfrontalières sur la libre circulation (CGAS-CEST)
- 8 avril** nouveau dispositif de la surveillance de l'apprentissage: quel suivi syndical? (CGAS-UOG)
- 9 octobre** militer sur son lieu de travail et s'engager au SIT

Formations de secteurs pour militant-e-s

Public - santé - social

- 11 mars** horaires de travail pour le personnel de la FSASD: contenu du nouvel accord
- 18 mars** horaires de travail pour le personnel de la FSASD: contenu du nouvel accord
- 1er avril** horaires de travail pour le personnel de la FSASD: contenu du nouvel accord
- 2 avril** être délégué-e syndical-e et du personnel
- 6 mai** être délégué-e syndical-e et du personnel
- 5 juin** être délégué-e syndical-e et du personnel
- 19 sept.** être délégué-e syndical-e et du personnel

Terre - industrie - services

- 27 avril** parcs et jardins
- 8 mai** mécatronique
- 29 mai** concierges
- 5 juin** garages

Accueils des nouveaux membres du SIT

mardis à 15.00 ou à 18.00 (à choix)

- 26 février**
15 avril
17 juin
16 septembre
18 novembre

Heures d'ouverture du SIT

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

Bâtiment - nettoyage:

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:

lundi, mardi, mercredi et vendredi de 14.00 à 17.00

ATTENTION: plus de permanence le jeudi pour l'instant

Santé - social - secteurs public et subventionné:

mardi de 10.30 à 13.30 - mercredi de 14.00 à 18.00

Caisse chômage:

du lundi au vendredi de 8.30 à 11.30

Travailleuses et travailleurs sans statut légal (sans-papiers)

lundi et jeudi de 14.00 à 17.00

Services des impôts:

Déclaration 2007 (permis C et suisses)
Sur rendez-vous et permanence le samedi matin du 9 février jusqu'au 5 avril de 8h 30 à 12h
Impôts à la source (permis B et autres)
Permanence le lundi, mercredi, vendredi de 14 à 17 h (de 17 h à 18 h sur rendez-vous) et le samedi matin du 9 février jusqu'au 5 avril de 8h 30 à 12h

Le SIT cherche à engager :

un-e secrétaire administratif-ve

à 100%.

Ce poste requiert:

- CFC d'employé-e de commerce, complété si possible par une maturité professionnelle commerciale, ou formation jugée équivalente;
 - parfaite maîtrise du français (orthographe et bonnes capacités rédactionnelles);
 - maîtrise des outils bureautiques usuels;
 - un esprit méthodique, de la précision, de l'autonomie et une aptitude à collaborer;
 - de l'intérêt pour l'activité d'un syndicat.
- La connaissance de langues étrangères (de préférence latines) serait un atout supplémentaire.

Les personnes intéressées par un de ces postes peuvent faire leur offre d'ici au 7 janvier 2007 à:

**SIT- case postale 3287,
1211 Genève 3
(avec la mention "engagement")**

(L'échelle salariale du SIT figure sur son site internet.)

Service des impôts

Déclaration 2007 (permis C et suisses)

Sur rendez-vous et permanence le samedi matin du 9 février jusqu'au 5 avril de 8h 30 à 12h

Impôts à la source (permis B et autres)

Permanence le lundi, mercredi, vendredi de 14 à 17 h (de 17 h à 18 h sur rendez-vous) et le samedi matin du 9 février jusqu'au 5 avril de 8h 30 à 12h



Votre cotisation syndicale est-elle juste?

Nous rappelons à l'ensemble des membres du SIT que la cotisation syndicale mensuelle est basée sur le salaire-revenu mensuel brut, avec l'échelle suivante :

de 6'601.- à 6'900.- 46.-
de 6'901.- à 7'200.- 48.-

... et ainsi de suite

apprenti gagnant moins de 1'200.- 5.-
jusqu'à 1'200.- 8.-
de 1'201.- à 1'500.- 10.-
de 1'501.- à 1'800.- 12.-
de 1'801.- à 2'100.- 14.-
de 2'101.- à 2'400.- 16.-
de 2'401.- à 2'700.- 18.-
de 2'701.- à 3'000.- 20.-
de 3'001.- à 3'300.- 22.-
de 3'301.- à 3'600.- 24.-
de 3'601.- à 3'900.- 26.-
de 3'901.- à 4'200.- 28.-
de 4'201.- à 4'500.- 30.-
de 4'501.- à 4'800.- 32.-
de 4'801.- à 5'100.- 34.-
de 5'101.- à 5'400.- 36.-
de 5'401.- à 5'700.- 38.-
de 5'701.- à 6'000.- 40.-
de 6'001.- à 6'300.- 42.-
de 6'301.- à 6'600.- 44.-

Cette échelle proportionnelle nous paraît être un élément de justice entre les diverses catégories de travailleuses et travailleurs qui composent le SIT, ce pour autant que chacun-e joue le jeu ! Si donc vous vous apercevez que votre cotisation syndicale ne correspond pas à votre salaire actuel (que ce soit en plus ou en moins !), nous vous prions de nous en avvertir au plus tôt. De même lorsque vous avez un changement important de salaire.

Nous vous remercions d'avance de comprendre que le syndicat vit essentiellement des cotisations des syndiqués-es, et que c'est de la correction de ceux-celles-ci que dépend le bon fonctionnement du système.

Une enquête nationale démontre l'ampleur du phénomène

En Suisse, près de la moitié de la population active a été exposée au cours de sa vie professionnelle à des situations recelant un risque de harcèlement sexuel, un tiers dans les douze mois écoulés.

C'est ce que montre une étude représentative menée sur mandat du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) et du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) - une première à l'échelle nationale.

L'étude révèle en outre que les hommes sont aussi victimes de harcèlement sexuel: tel est le cas de 10% des employés contre 28,3% des employées.

Les commentaires et plaisanteries dégradants en général sont de loin le comportement importun le plus fréquemment mentionné. Cela vaut aussi bien pour les hommes que pour les femmes. Chez les travailleuses viennent ensuite

Hommes et femmes sont touchés

Selon cette étude, au cours des 12 derniers mois, 10% des femmes et 4% des hommes ont été victimes de harcèlement sexuel. Les hommes sont majoritairement auteurs d'un comportement importun (dans 64% des cas), viennent ensuite des groupes mixtes (dans 20% des cas). Les femmes sont aussi auteurs de comportement importun dans 15% des cas. S'agissant de relation professionnelle, le comportement importun est d'abord l'œuvre des collègues de travail. Suivent à une certaine distance les client-e-s et les patient-e-s. Les supérieur-e-s sont surtout mis en cause par les femmes, chez les hommes, leur part est faible.

Pour ce qui est des conséquences négatives du harcèlement, penser à donner son congé est le plus souvent cité par les salarié-e-s. Vient ensuite la détérioration des relations avec les collègues de travail, l'altération des performances au travail et l'émergence de sentiments de honte et de culpabilité. Pour les entreprises concernées, cela peut avoir entraîné des coûts directs et indirects. Si le harcèlement se solde par une dénonciation, l'entreprise peut être contrainte, du fait de l'observation de son devoir légal de diligence, à verser une indemnité pouvant aller jusqu'à six salaires mensuels moyens. Bien qu'impossibles à chiffrer avec autant de précision, les coûts indirects pourraient être encore plus importants en termes d'absences au travail et de perte d'image.

Les employeurs-euses sont tenu-e-s de prendre des mesures

Plusieurs textes légaux obligent les employeurs-euses à veiller à ce que personne ne porte atteinte à la dignité des membres du personnel. Il s'agit de l'article 328 du Code des obligations et 6 de la Loi sur le travail. L'article 4 de la loi sur l'égalité donne une définition du harcèlement sexuel. Elle précise à l'article 5 que

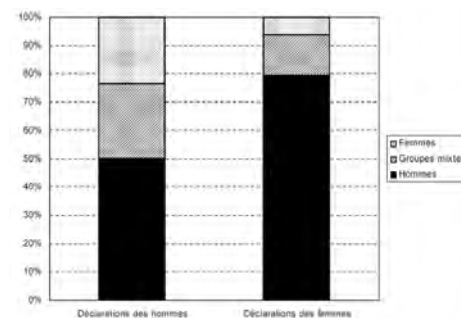
l'employeur-euse doit prendre des mesures de prévention et intervenir lorsque ce genre de situation se produit. Dans le cas contraire, l'entreprise peut être condamnée à verser jusqu'à six mois de salaire moyen suisse.

Rappelons aussi que la personne plaignante est protégée contre le licenciement pendant toute la durée des démarches effectuées au sein de l'entreprise, durant toute la procédure devant les tribunaux, de même que durant les six mois qui suivent la clôture des démarches ou de la procédure.

Agir sans tarder

Pour prévenir ces comportements importuns, les entreprises doivent informer le personnel régulièrement, déclarer ouvertement une politique de tolérance zéro face au harcèlement sexuel, mettre à disposition du personnel un règlement clair et des personnes de recours, prendre des sanctions en cas de plainte. Les évaluations de la loi sur l'égalité demandées par l'Office fédéral de la justice ont révélé qu'à ce jour un tiers seulement des entreprises a pris des mesures préventives. Les syndicats doivent poursuivre leurs actions afin que les entreprises prennent au sérieux les dispositions de la loi et se dotent des moyens nécessaires à l'instauration d'un climat sain et respectueux des personnes. Quant aux salarié-

Auteur-e-s de comportement importun par sexe



e-s, il est nécessaire que chacun-e contribue à faire respecter la dignité des personnes sur le lieu de travail et à lutter contre les discriminations. Contactez sans tarder le syndicat lorsque vous êtes confronté-e à ce type de comportement importun.

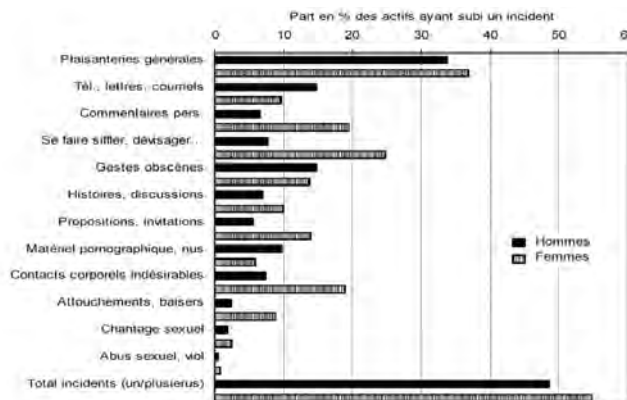
Pour aider à la mise en place de mesures de prévention dans les entreprises, le Bureau fédéral de l'égalité a mis au point un site internet sur lequel on trouve une mine d'informations utiles sur le harcèlement sexuel, des exemples de règlement, une liste de personnes ressources, des lieux de formations, des brochures destinées aux employeurs-euses et aux employé-e-s, etc.

Du matériel gratuit est aussi disponible sur commande:

www.harcementsexuel.ch

Valérie Buchs

types de situations importunes



On peut encore commander auprès du SIT la brochure de 2003 réalisée par le Comité contre le harcèlement sexuel, le SIT et le SSP, soutenue par la CGAS

Ce qu'est le harcèlement sexuel

On entend par harcèlement sexuel sur le lieu de travail tout comportement à caractère sexuel ou fondé sur l'appartenance à un sexe qui n'est pas souhaité par une personne et qui porte atteinte à sa dignité.

Le harcèlement peut avoir pour cadre le travail ou des manifestations organisées par l'employeur ou l'employeur. Il peut être le fait de collègues de travail (ayant ou non une fonction hiérarchique), de membres d'entreprises partenaires ou de la clientèle de l'entreprise.

Le harcèlement sexuel peut prendre la forme de paroles, de gestes ou d'actes. Ses auteurs peuvent être des individus ou des groupes.

Une règle simple permet de déterminer si une situation constitue un simple flirt, une début de relation amoureuse ou sexuelle entre

collègues ou au contraire un cas de harcèlement sexuel: ce qui distingue les deux types de situations n'est pas l'intention de la personne à l'origine de l'acte mais la façon dont il est ressenti par la personne concernée, le caractère désiré ou non du comportement. En d'autres termes, quand c'est non, c'est non ! Et lorsque l'auteur-e du harcèlement sexuel ne cesse pas ces agissements, il s'agit bien d'un rapport de pouvoir inacceptable.

Concrètement, il s'agit par exemple:

- de remarques scabreuses ou embarrassantes sur l'apparence physique de collègues;
- de remarques sexistes ou de plaisanteries sur les caractéristiques sexuelles, le comportement ou l'orientation sexuelle de collègues;
- de présentation de matériel pornographique - qu'il soit montré ou suspendu;
- d'invitations importunes dans un but sexuel;
- de contacts physiques non désirés;
- de pratiques consistant à suivre des collègues à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise;
- de tentatives d'approches accompagnées de promesses de récompenses ou de menaces de représailles;
- d'agressions sexuelles, de contrainte sexuelle, de tentatives de viol ou de viols.

Ce qu'est le sexisme

On entend par sexisme tout type de discrimination en raison du sexe. Les moqueries sur une personne en raison de son apparence physique, de son comportement en lien avec son appartenance à un sexe ou de son orientation sexuelle ou encore les remarques embarrassantes liées au fait d'être une femme ou un homme sont des comportements sexistes.