

Loi cantonale sur le chômage

Le mauvais gagnant

Le Conseiller d'Etat François Longchamp a traité les syndicats, qui n'avaient pas soutenu en votation la nouvelle loi cantonale sur le chômage, de mauvais perdants. Il se trompe: c'est lui qui est un mauvais gagnant.

Une des choses que le syndicalisme apprend, c'est que, dans un bras de fer, il ne peut pas y avoir un gagnant et un perdant définitifs.

L'opposition demeure, quel que soit le résultat d'un affrontement entre syndicats et patrons. Et cela à défaut de supprimer tous les patrons, voire même les plus récalcitrants d'entre eux (et inversement pour les syndicats).

Il n'en est pas de même en politique. Le secret espoir de tout parti ou de tout-e responsable politique est d'obtenir un jour la quasi unanimité et d'ainsi pouvoir éliminer (moralement, s'entend) l'ensemble de ses adversaires. C'est le propre de la politique.

C'est ce qui explique certainement l'attitude du Conseiller d'Etat chargé de l'emploi, François Longchamp dans l'application de la nouvelle loi cantonale sur le chômage votée par le peuple en décembre dernier. François Longchamp devrait être reconnaissant aux opposants à la loi de lui avoir servi une victoire facile sur un plateau. Bien au contraire...

La loi ainsi votée par le peuple, le Conseil d'Etat devait la mettre en œuvre en adoptant un règlement d'application. Mais la loi prévoit que le Conseil d'Etat doit consulter les partenaires sociaux (syndicats et patronat) pour établir ce règlement d'application. Si des discussions ont bien eu lieu sur une petite partie de ce règlement (sur les salaires qui seraient offerts aux personnes placées en fin de droit de chômage dans des emplois de solidarité), il n'en a rien été sur le reste: qui pourrait prétendre à ces emplois, sur quelles bases, comment sont attribuées d'autres mesures comme les pro-

grammes d'emploi-formation, quelles sont les exigences de formation, etc.

Le Conseil d'Etat a donc violé la loi. Pire, François Longchamp a prétendu le contraire lors du point de presse du Conseil d'Etat et dans les documents disponibles, notamment sur le site internet de l'Etat.

S'il ne s'agissait que de cette histoire de consultation préalable obligatoire, on pourrait encore relativement facilement remettre les pendules à l'heure. Mais ça se gâte. Le règlement d'application et la pratique mise sur pied depuis l'entrée en vigueur de la loi elle-même (le 1er février) violent la loi elle-même. Et ce de plusieurs façons.

Les syndicats veulent simplement l'application de la loi au mieux de l'intérêt des chômeuses et chômeurs

D'abord, le Conseil de surveillance du marché de l'emploi (CSME - l'organe tripartite) doit être consulté, en ce qui concerne les emplois de solidarité sur "les mandats attribués, les projets et les activités retenues", et également sur "l'enveloppe" à disposition de ce programme et le nombre d'emplois de solidarité qu'il devrait permettre de créer sur le marché complémentaire de l'emploi". En d'autres termes, il s'agit que le CSME donne son avis préalable sur la taille de la mesure destinée aux chômeuses et chômeurs en fin de droit et valide les institutions qui offriront ces postes sur la base des projets qu'elles présenteront. Or, le CSME a été mis devant le fait accompli avec un certain nombre de projets prêts à démarrer.

Nouvelles dispositions pour les chômeurs



Il est vrai qu'il fallait aller vite, mais cela aurait parfaitement pu se faire dans le respect des formes légales.

Ensuite, le même CSME doit être consulté (il donne même un "préavis") sur les salaires minimaux des emplois de solidarité. Là, la consultation a bien eu lieu et un accord provisoire a été trouvé. Mais le problème réside ailleurs: la loi parle de salaires minimaux. Or, le règlement d'application de la loi parle de salaires, tout court, soit donc plus de minimaux. Cela a une conséquence très grave: cela signifie que les institutions qui créeront ces emplois de solidarité ne seront pas libres de fixer les salaires à leur convenance (on aurait pu imaginer que la subvention éta-

tique soit fixe, mais que le salaire reste libre) au mépris des contrats ou conventions collectives qu'elles auraient signés, au mépris d'une politique du personnel déterminée par l'institution (classes salariales, compensation du renchérissement, etc.). Ces mêmes entreprises pourraient ainsi être amenées à violer des conventions collectives de force obligatoire, ce qui est parfaitement illégal.

C'est pourquoi les syndicats, regroupés dans la CGAS - Communauté genevoise d'action syndicale -, ont décidé d'attaquer ce règlement par voie judiciaire en faisant un recours directement au Conseil fédéral, seul habilité à constater ce type de légalité.

Contrairement à ce que prétend François Longchamp, les syndicats ne sont pas de mauvais perdants. Ils n'avaient pas lancé le référendum contre la loi, pour le soutenir ensuite lors de la votation. C'est donc bien qu'ils analysaient que la loi avait certains aspects positifs (mais pas suffisants pour soutenir la loi). Ils veulent aujourd'hui simplement faire appliquer cette loi de la meilleure manière possible pour les chômeuses et chômeurs. François Longchamp est un mauvais gagnant: il ne veut pas percevoir l'aspect positif que peut avoir la contribution des partenaires sociaux dans la lutte contre le chômage et pour l'emploi.

Georges Tissot

Dans ce numéro:

Aide-mémoire

Dans ce SIT-info, l'aide-mémoire annuel du SIT.

Un conflit qui concerne tout le monde

Le conflit dans le gros œuvre du bâtiment ne concerne pas que ce secteur: il s'agit bel et bien de la première étape d'une offensive tous azimuts contre les conventions collectives.

N° 100!

Le 100^e bulletin d'information du SIT est sorti. Il s'agit du texte adopté par le dernier congrès, du 1er décembre 2007.

Les employé-e-s de l'hôtellerie - restauration se réjouissent

Le raz de marée du peuple genevois pour l'interdiction de la fumée passive fait des heureux, au premier rang desquels les salarié-e-s de l'hôtellerie - restauration.

EMS

Mauvais perdant, le Conseil d'Etat: malgré un vote net du peuple pour assurer davantage de moyens dans les EMS, il peine à délier les cordons de sa bourse. Mais tout espoir n'est pas perdu.

A bout touchant

L'accord entre le Conseil d'Etat et les organisations syndicales de la fonction publique est sur le point d'être signé. Il concerne les salaires et surtout l'introduction d'un treizième.

Insertion professionnelle

L'économie sociale et solidaire peut être un lieu d'insertion professionnelle. Une analyse syndicale en comparant divers modes de faire en Suisse et à l'étranger.

Pour un retour du politique!

Les polémiques qui agitent le canton autour de la question des revenus des administrateurs et des directions de services publics autonomes ne font qu'effleurer les véritables enjeux liés à l'autonomisation grandissante de ces établissements. La population effarée découvre que ses impôts ou les prestations publiques qu'elle paye sont utilisés pour verser des salaires parfois supérieurs à celui d'un conseiller d'Etat. Et ceci dans une certaine opacité, voire, parfois, sans même que les conseils d'administration ou le département de tutelle n'en soit informé. Mais ces pratiques découlent assez logiquement de la politique mise en œuvre depuis plusieurs années dans ce canton comme dans d'autres: retrait de l'Etat et gestion entrepreneuriale des services publics. Le retrait du politique s'est opéré en plusieurs phases. Ce fut d'abord le départ des

conseillers d'Etat de la présidence des conseils d'administration de ces entités. Avec, pour les remplacer, des "personnalités" censées, de par leurs compétences ou leur représentativité, avantageusement se substituer aux élus du peuple. Et c'est maintenant la suppression des représentants des partis et la réduction du nombre des délégués du personnel qui est à l'ordre du jour.

Les syndicats ont toujours dénoncé les risques de dérives en terme de contrôle démocratique, mais aussi de suivi de la gestion de ces établissements publics. En effet, cette évolution, effectuée sous couvert de "dépolitisation des services publics" et de renforcement du pouvoir des "expert-e-s" dans ces instances, ne peut que conduire à la multiplication de ces "scandales". Mais surtout, le fait que des politiques publiques aussi cruciales pour la population

que celles de la santé, des transports ou de l'approvisionnement énergétique du canton soient confiées à des "experts" non élus nous paraît encore plus scandaleux et dommageable à terme pour les habitant-e-s de ce canton. A la différence des "experts" désignés, si un-e élu-e ou un-e représentant-e du personnel participe à l'administration d'établissements tels que les HUG, les TPG, l'Hospice général ou les SIG, il-elle le fait sur la base d'un mandat électif. Mandat fondé sur un programme ou une orientation validés par des électrices. Les électrices ou le personnel peuvent les sanctionner en cas de dysfonctionnement individuel ou de désaveu de leurs choix collectifs.

Bref, un contrôle et une pression s'exercent sur ce type d'administrateurs. Leur désignation comme leur révocation sont soumises à des règles claires et démocratiques. Exigence fondamentale quand il s'agit d'orienter la politique de prestations et la gestion du personnel d'établissements si importants pour la vie quotidienne des habitant-e-s. Et qui

comptent parmi les plus gros employeurs du canton. Certes, ces administrateurs de milice n'ont parfois pas les compétences techniques, que ce soit en matière de gestion ou de connaissances des prestations produites par ces établissements. Mais ce handicap du système de milice existe aussi pour les députés-es ou les conseillers d'Etat. Ce qui leur est demandé, c'est de faire du politique, "ce qui concerne le citoyen", étymologiquement. Les "experts" (qui décident de leur "expertise"?) n'ont pas cette légitimité, ni cette mission.

L'aboutissement des référendums sur la composition des conseils d'administration des HUG, des TPG et des SIG permettra le 1er juin aux citoyen-ne-s de mettre un frein à ce retrait du politique et à la perte du contrôle démocratique sur ces entités. Et au personnel de maintenir une représentation forte. Non seulement pour garantir les conditions de travail, mais aussi pour défendre et développer des services publics au service de l'ensemble de la population.

Hervé Pichelin

Syndicalisation: l'affaire de toutes et tous

Ces temps, le syndicat doit faire face à des échéances difficiles qui nous concernent toutes et tous.

A l'externe, le conflit du bâtiment est un formidable "bras de fer" voulu par le patronat pour tester "jusqu'où il peut aller trop loin" afin d'imposer la flexibilité, d'individualiser les rapports de travail, de marginaliser les syndicats. C'est aussi un test "grandeur nature" pour l'ensemble des salarié-e-s de ce pays: si ça casse dans le bâtiment, la brèche sera ouverte pour prolonger l'offensive dans tous les secteurs et au niveau politique. La résistance et la mobilisation de toutes et tous sont donc indispensables pour s'y opposer. Et particulièrement celles du SIT qui joue un rôle-clé dans ce conflit, tant face au patronat qu'au sein du mouvement syndical.

A l'interne, les "effets collatéraux" de ce conflit (perte de la contribution professionnelle) d'une part, les pressions fédérales sur la "rentabilité" des caisses-chômage, liée à la baisse (heureuse) du nombre de personnes au chômage d'autre part, ont des effets importants sur les recettes du SIT. Dans les deux cas, la seule réponse offensive possible du syndicat tient à sa capacité de rassembler davantage de travailleuses et de travailleurs. D'un côté, c'est le nombre et la mobilisation de ses syndiqué-e-s qui permettent au SIT de faire réellement le poids face à ses interlocuteurs et de donner à la parole syndicale sa légitimité. De l'autre côté, ce sont les cotisations syndicales qui constituent la principale ressource financière du SIT, garantissant à la fois son autonomie et ses moyens d'agir, tant en personnes (secrétaires syndicaux-ales et personnel administratif) qu'en instruments de lutte (information, campagnes, fond de grève, services aux membres).

Et cette syndicalisation n'est pas que l'affaire des secrétaires syndicaux-ales. C'est aussi et d'abord celle de chaque syndiqué-e. Parce que (l'enquête auprès de nos membres pour le congrès l'a montré), la propagande pour le syndicat se fait surtout par le "bouche à oreille" entre collègues de travail, amis et connaissances. Il est donc de notre responsabilité à toutes et à tous de prendre part à cette indispensable campagne de syndicalisation. C'est aussi notre intérêt à toutes et tous: la force, les actions et les services du syndicat en dépendent et nous en avons tous besoin, individuellement un jour ou l'autre, collectivement en tout temps.

Bref, les bulletins d'adhésion au SIT, tout neufs et attractifs, ne sont pas faits pour rester à la rue des Chaudronniers, mais pour rejoindre nos poches et être distribués avec conviction autour de nous.

Jean-Marc Denervaud

Communiqué

Le SIT adresse à tous les syndiqués-es kosovars tous ses vœux fraternels et solidaires à l'occasion de l'indépendance de leur pays, en souhaitant que le Kosovo connaisse la paix, la démocratie et le respect entre les peuples qui lui ont si longtemps fait défaut.

Comité SIT

Le dernier comité SIT a débattu en détail de la situation conflictuelle dans le secteur du gros œuvre du bâtiment. Il a également:

- été informé de l'accord salarial à venir dans la fonction publique;
- abordé les questions de l'emploi et du chômage en s'informant sur les caractéristiques de l'emploi à Genève et en suivant les débuts d'application de la nouvelle loi cantonale sur le chômage;
- commencé à discuter de la préparation du 13e congrès extraordinaire du SIT, qui aura lieu le samedi 29 novembre 2008.

Comité CGAS

Lors de sa séance de février, le comité CGAS a traité des mêmes actualités sectorielles - et pour cause! - que le comité du SIT. Il a en plus:

- reçu des représentant-e-s de la Conférence universitaire des associations d'étudiants pour s'informer sur l'initiative populaire que celle-ci a lancée;
- fait le point sur le dossier de la formation professionnelle et de la surveillance de l'apprentissage;
- donné son soutien aux travailleurs en lutte et à leur syndicat, Comedia, à la suite de la fermeture de Reliure SA;
- traité des questions de chômage, tant au niveau de l'application de la nouvelle loi cantonale que de la révision de la loi fédérale;
- pris connaissance des premiers éléments d'organisation du 1er mai.

Apéro-débat

Quelle politique d'alliances syndicales pour le SIT?

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.

Le SIT vous invite donc à un:

apéro débat

jeudi 13 mars 2008

de 18.00 à 20.00 - au SIT (grande salle)

avec Bernard Carrel, ancien secrétaire syndical SSP - sur le thème:

"Une histoire récente du syndicalisme: des syndicats chrétiens au SSP en passant par la CRT"

Bienvenue à chacun-e.

Contre la traite des femmes

La traite des femmes est une violation grave des droits humains.

Chaque jour des femmes et des filles sont victimes de la traite - en Suisse aussi. Elles travaillent dans des conditions misérables pour l'industrie du sexe ou encore les secteurs informels.

Ces femmes vivent parmi nous, dans l'ombre. Nous entendons par traite des femmes ces fausses promesses provoquant la migration et ces contraintes accompagnées de violence et d'une exploitation extrême.

Selon l'Organisation internationale du travail (OIT), près de 2 millions et demi de personnes sont victimes chaque année dans le monde de la traite des êtres humains et 80%

sont des femmes ou des jeunes filles.

A l'occasion du 8 mars, une large coalition d'organisations a participé à une action symbolique qui s'est déroulée simultanément dans quatre villes suisses.

Une pétition adressée aux autorités suisses a été lancée qui exige plus de droits et de protection pour les victimes de la traite et une rapide ratification de la Convention du Conseil de l'Europe contre la traite des êtres humains. En effet les victimes de la traite disposent, en Suisse, de très peu de droits, presque d'aucune protection ou encore de soutien.

Cette situation doit changer car la Suisse a une bonne dizaine d'années de retard sur ses voisins. Seules 28 condamnations ont été prononcées en quatre ans. Dans notre pays, il faut qu'une femme en situation illégale porte plainte pour être protégée; or, très peu osent le faire par peur des représailles et la protection ne dure que le temps de la procédure. Dans d'autres pays, les victimes sont protégées d'office et elles obtiennent des permis de séjour.

Il n'y a pas de lien direct avec l'Euro de foot, mais c'est l'occasion de mener une vaste campagne de sensibilisation et de prévention sur ce phénomène de grave violation des droits humains.

Valérie Buchs

"Pour la démocratisation de l'université"

Soutien à une initiative utile pour des vrais débats

Dans un contexte de fortes mutations concernant la politique des hautes écoles et des universités, de leur organisation, de leur financement, qui met en avant la rentabilité des écoles (par des regroupements de filières, des quotas d'étudiant-e-s, des recherches utiles et financées par les milieux de l'économie, des parts d'autofinancements...), le projet de loi du Conseil d'Etat concernant l'université à Genève suscite des réactions, notamment celle du syndicat des étudiant-e-s, la CUAE (Conférence universitaire des associations d'étudiants).

L'initiative de la CUAE "Pour la démocratisation de l'université" se veut une forme de contre-pied au projet du Conseil d'Etat concernant l'Université

Alors même que le projet de loi est étudié par la commission du Grand conseil et qu'il va être prochainement voté, la CUAE a décidé d'une offensive pour garantir un certain nombre de droits élémentaires pour le personnel et les étudiant-e-s. Son initiative "Pour la démocratisation de l'université" préconise trois axes: un accès au plus grand nombre des personnes à l'université en instaurant la gratuité; une organisation interne démocratique avec une représentation paritaire du personnel; des conditions de travail respectant l'égalité de traitement, la stabilité des contrats. Enfin, l'extension de ces dispositions et principes aux diverses institutions délivrant des formations de type universitaires.

Le SIT soutient les éléments de l'initiative. De telles revendications sont justes et doivent

au minimum influencer le débat concernant le projet de loi. L'expérience récente de la fusion des instituts universitaires de l'IUED et de HES a démontré les ravages des risques dénoncés: augmentation drastique de taxes limitant l'accès à la formation; modification des références statutaires du personnel et abandons des grilles salariales publiques mettant le personnel en concurrence...

Il est vraisemblable que le projet de loi, s'il est adopté sans modification intégrant tout ou partie de ces éléments, sera voué au référendum. Formellement le SIT prendra position sur l'initiative lors de son prochain comité.

Nous sollicitons les personnes suisses à soutenir l'initiative, dont le délai de récolte de signatures s'achève le 7 avril.

Françoise Weber

Aide-mémoire 2008

Vous trouverez, encarté dans ce numéro de SIT-info, notre traditionnel aide-mémoire, qui contient toute une série d'informations sur les droits des salarié-e-s à Genève, ainsi que des adresses de référence.

D'autres exemplaires de cette brochure sont disponibles au secrétariat SIT, et on peut également la télécharger sur le site internet.

Si par hasard - ça arrive - votre numéro de SIT-info ne contenait pas cet encart, demandez-le nous!



Des solutions existent!

Après le refus de la SSE de ratifier le 24 janvier dernier l'accord de médiation nationale, toutes les pistes conventionnelles sont à nouveau ouvertes.

En effet, il ressort de manière claire que ce sont des obstacles de nature idéologique qui empêchent le patronat de protéger par des conventions les relations de travail dans le secteur. En effet, si certains patrons restent convaincus qu'il faut casser du syndicat, et éreinter les travailleurs par une flexibilité jamais suffisante, d'autres entreprises jouent la carte de l'apaisement afin de défendre la profession. C'est ainsi que les partenaires sociaux du canton du Tessin ont montré la voie en signant la remise en vigueur des conventions collectives de travail avec les augmentations salariales prévues dans la médiation Nordmann.

Une solution nationale s'éloigne, mais n'est évidemment pas à exclure. On peut en revanche observer qu'à l'échelle romande des propositions sont à l'étude pour constituer, comme pour les métiers du second œuvre de la construction, une force régionale à même de répondre aux besoins des entreprises comme des travailleurs de fixer des règles claires dans les relations de travail et de concurrence.

Le SIT prend ses responsabilités à Genève

Les syndicats genevois avaient également annoncé qu'une fois la médiation nationale achevée, ils n'accepteraient pas de prolonger l'accord du Conseil d'Etat. Lors de l'assemblée générale du 22 février dernier, les ouvriers ont affirmé leur volonté de défendre leurs droits en recourant, si nécessaire, à des grèves déterminées.

Or, depuis la mi-février, patrons et syndicats genevois ont fixé un calendrier de négociations pour aboutir au plus vite à la remise en vigueur des conventions collectives de travail.

Ces discussions ne sont pas achevées, mais il est désormais évident pour toutes les parties que ce secteur a besoin d'un partenariat social fort, tant les problématiques d'intérêt général sont nombreuses.

Le SIT participe activement à la recherche de solutions dans la défense des droits des travailleurs de la construction, car nous n'accepterons pas qu'après la Suisse s'installe un vide conventionnel durable à Genève.

Sylvain Lehmann

Elections judiciaires du 20 avril

La justice, un enjeu syndical

Si les juges à élire le 20 avril le seront en majorité tacitement, une élection sera ouverte, celle du procureur général. Les syndicats soutiennent François Paychère.

La CGAS s'est prononcée en faveur de la candidature de François Paychère, candidat de l'Alternative au poste de procureur. L'implication des syndicats dans cette élection peut sembler surprenante au premier abord. En fait, l'orientation de la politique du parquet n'est pas indifférente à la personnalité et à l'étiquette politique du procureur.

Nous l'avons clairement vu durant la législation qui vient de s'écouler. En matière de droits syndicaux, de logement, de droits sociaux et politiques, les procédures lancées par le procureur Zapelli ou sous sa responsabilité étaient clairement orientées. Se faisant le champion de la loi et l'ordre, il a, à de multiples reprises, fait de fracassantes déclarations médiatiques en faveur de la primauté de la propriété privée sur le droit au logement.

A l'inverse, nombre de procédures concernant les délits économiques ont connu un certain ralentissement dans leur traitement. Ainsi le feuilleton des responsabilités dans la déroute de la BCGe n'a-t-il pas connu la même célérité et les mêmes déclarations outragées sur le non-respect de la loi et des institutions que les manifestations de squatteurs ou les blocages syndicaux.

Les procédures ouvertes à l'encontre de militants-es politiques et syndicaux-ales, même si elles se sont finies en queue de poisson, ont laissé l'impression d'une justice plus prompt à défendre les intérêts des puissants qu'à garantir les droits politiques et sociaux fondamentaux. Or les enjeux sont grands. Dans toute la



Suisse, l'on a assisté ces dernières années à une criminalisation grandissante des actions syndicales et politiques. Le durcissement des conflits sociaux s'est très souvent traduit par des poursuites judiciaires contre des syndicalistes pour blocage de chantier, intervention dans des entreprises, détournement de cortèges du 1er mai... Et la décision d'ouvrir ou non des procédures sur la base de tels faits relève des compétences des procureurs.

De même, les processus d'exclusion sociale qui peuvent conduire à la marginalisation conduisent trop souvent à un traitement purement répressif à l'égard des contrevenants-es. Pour cela, un procureur général ne doit pas seulement incarner l'image d'une justice impartiale, ce qu'elle n'est jamais tout à fait. Il doit, par les priorités qu'ils donnent à la magistrature être également le garant d'une certaine justice sociale.

C'est pourquoi la CGAS vous invite à voter pour François Paychère au poste de procureur général le 20 avril.

HP

Un conflit qui concerne chacun-e

De nouvelles stratégies patronales

La dénonciation de la CN du gros œuvre est l'expression d'une double stratégie patronale.

En 2005 déjà, la SSE (société suisse des entrepreneurs, organisation patronale signataire de la CN du gros œuvre) avait présenté un projet de "CCT light" qui remettait en question l'ensemble des mécanismes de réglementation des conditions de travail et introduisait une flexibilité à tous les niveaux (horaires, paiement du salaire en cas de maladie, heures sup-

Les organisations syndicales et patronales suisses privilégient traditionnellement la réglementation des conditions de travail par le biais de conventions collectives et non pas à travers de dispositions légales. La faiblesse du droit du travail suisse en est une conséquence. La question des salaires minima, de l'assurance perte de gain en cas de maladie ou de protection contre le licenciement est traditionnellement réglée par voie conventionnelle. Les dispositions légales en la matière sont particulièrement lacunaires.

La réalité est plus contrastée: seul-e un-e salarié-e sur deux et soumis-e à une CCT ou bénéficie d'un statut public. En 2005, 1'520'000 salarié-e-s ont été couvert-e-s par une CCT.

Même si les conventions collectives ne s'appliquent qu'à la moitié des salarié-e-s en Suisse, elles restent, à ce stade, l'instrument le plus important pour régler collectivement les conditions de travail.

La CCT nationale du gros œuvre (CN gros œuvre) existe depuis plus de 70 ans. Avec son champ d'application couvrant 80'000 salarié-e-s, elle est une des CCT les plus importantes au niveau national. Pour comparaison: CCT nationale hôtellerie-restauration: 206'000 salarié-e-s; industrie des machines, métallurgie et électronique: 110'000 salarié-e-s; employés de banques: 80'000 salarié-e-s; La Poste 45'000 salarié-e-s; Coop 35'000 salarié-e-s.

Le secteur de la construction et de l'artisanat est - avec le secteur des transports et de la communication - le secteur qui connaît le taux de syndicalisation le plus élevé en Suisse. Dans ces deux secteurs, 33% des salarié-e-s sont syndiqué-e-s. Pour comparaison: industrie: 15% de syndiqué-e-s; administration et services sociaux: 5% de syndiqué-e-s, vente et gastronomie: 4% de syndiqué-e-s; finance: 2% de syndiqué-e-s.

L'attaque patronale sur la CN du gros œuvre vise non seulement une des CCT les plus importantes, mais - surtout - une CCT issue d'une longue tradition de paritarisme dans un des secteurs les plus syndiqués en Suisse. Si les patrons devaient sortir gagnants de ce conflit, ils se sentiraient certainement légitimés pour remettre en cause n'importe quelle CCT dans n'importe quel secteur.

fâché par l'engagement de l'USAM (Union suisse des arts et métiers) en faveur l'assurance maternité, l'UDC a revendiqué la présidence de l'USAM - avant de retirer, en dernière minute, ses deux candidats.

En janvier 2008, elle fait publiquement part de son insatisfaction par rapport à la politique menée par l'USAM et menace de créer une organisation patronale dissidente. Suite à des rencontres entre les directions de l'USAM et de l'UDC, l'USAM fait savoir que "la base pour une collaboration constructive est toujours présente".

Le conflit dans le gros œuvre est non seulement la consé-



plémentaires, travail temporaire etc. - voir "chronologie"). Malgré des concessions syndicales importantes en 2005, (particulièrement mal vécues sur les chantiers!), la SSE a continuellement renforcé son offensive dans ce domaine.

La dénonciation de la CN du gros œuvre ne reflète toutefois pas seulement une stratégie patronale agressive sur la question de la flexibilité. En 2007, lors d'une assemblée des délégués qui faisait suite à la dénonciation de la CCNT, l'invité d'honneur Christoph Blocher, encore conseiller fédéral, recommandait aux patrons de "tenter le coup sans les syndicats". Depuis cette date, le poids de l'UDC au sein de la SSE s'est continuellement renforcé.

"L'entrisme" de l'UDC dans la SSE n'est pas une stratégie isolée. Depuis plusieurs années, l'UDC tente des OPA sur les organisations patronales suisses. Pour rappel: En 2004,

qu'en d'une stratégie patronale de négociation particulièrement dure et paternaliste, mais elle est aussi l'expression de l'influence grandissante d'un patronat hostile à toute forme de paritarisme et déterminé à exclure durablement les syndicats de leurs entreprises, dès lors que ceux-ci démontrent une certaine combativité.

La "paix du travail", qui accompagne l'existence des conventions collectives de travail négociées paritarierement, serait-elle en voie de disparition en Suisse? Cela impliquerait, pour les syndicats, d'adapter leurs stratégies et de créer de nouvelles formes de résistance. A ce stade, l'expérience du gros œuvre, de par la disparité des mobilisations d'un canton à l'autre, démontre la nécessité de développer un rapport de force concret, basé sur un travail syndical en lien étroit avec les salarié-e-s.

CS-SL

Regroupement familial

Attention au délai

La loi sur les étrangers (LEtr) et la révision de la loi sur l'asile, lois discriminatoires combattues par le SIT avec force par voies référendaires, sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2008.

Les dispositions de l'article 47 de la LEtr concernant le délai pour le regroupement familial que nous reproduisons ci-dessous méritent une attention toute particulière et une vigilance de tous les instants.

1. Le regroupement familial doit être demandé dans les 5 ans. Pour les enfants de plus de 12 ans, le regroupement doit intervenir dans un délai de 12 mois.

(...)

3. Les délais commencent à courir:

a. pour les membres de la famille des ressortissants suisses, au moment de leur entrée en Suisse ou de l'établissement du lien familial;

b. pour les membres de la famille d'étrangers, lors de l'octroi de l'autorisation de séjour ou d'établissement ou lors de l'établissement du lien familial.

4. Passé ce délai, le regroupement familial différé n'est autorisé que pour des raisons familiales majeures. Si nécessaire, les enfants de plus de 14 ans sont entendus.

Les délais commencent à courir au 1^{er} janvier 2008 dans la mesure où l'entrée en Suisse ou l'établissement du lien familial sont antérieurs à cette date.

A ces conditions particulièrement restrictives viennent se greffer d'autres obligations déjà prévues sous l'ancien droit, à savoir l'exigence pour

le ou les parents de justifier de revenus suffisants et de bénéficier d'un logement adéquat.

Lorsque l'on connaît la crise du logement que traverse Genève, il aisé de conclure qu'une demande de regroupement familial s'apparentera désormais surtout à un parcours du combattant.

Pour gagner ce combat crucial et sauvegarder ce droit fondamental qu'est celui de pouvoir vivre avec ses enfants, le SIT recommande vivement à toutes celles et tous ceux qui ont aujourd'hui, comme demain, le projet de reconstituer leur vie familiale dans ce canton de passer le plus rapidement possible à la permanence de leur secteur afin d'être conseillé et aidé dans la préparation de leur dossier. Les enjeux sont très importants! Une question, un doute? Contactez-nous!

Thierry Horner

En 2006, le SIT a entrepris une réflexion en vue de son 12^e congrès. Son objectif était de poser un "diagnostic syndical" à la fois sur:

- les mutations intervenues depuis 20 ans dans le monde du travail;
- la réalité de notre base syndicale (membres et militant-e-s);
- les outils syndicaux à utiliser

pour faire face aux changements compte tenu de nos forces; le tout dans le but de définir, dans le cadre des orientations réaffirmées lors des précédents congrès, un projet syndical (programme et plan d'action) pour les années 2008-2009-2010. Pour réaliser ce travail, le SIT s'est

appuyé sur deux sources d'information et d'analyse:

- une triple enquête (auprès des personnes fréquentant les permanences des secteurs et celles de la caisse chômage du SIT d'une part, auprès des militant-e-s des comités de secteurs d'autre part) afin de mieux connaître

leurs caractéristiques, leurs problèmes et leurs attentes;

- une série d'apéros-débat avec des experts extérieurs (économistes, sociologues du travail), complétée par la lecture de documents, sur le thème: "quel syndicalisme face aux changements en cours?"

Sur ces bases, une journée de réflexion (9 juin 2007) a réuni militant-e-s et secrétariat pour en tirer les leçons syndicales et fixer le thème principal du congrès 2007. La brochure est le résultat de cette réflexion. Le texte en a été adopté par le Congrès du 1^{er} décembre à l'unanimité.

Ce bulletin est disponible au secrétariat SIT.



Le sommaire de la brochure

- 1. Métamorphoses du monde du travail**
 - 1.1. Tissu économique et stratégies patronales
 - 1.1.1. Le "modèle" de capitalisme a changé
 - 1.1.2. Une économie toujours plus en mouvement
 - 1.1.3. Les flexibilités comme stratégie patronale
 - 1.1.4. La volonté d'affaiblir l'Etat
 - 1.1.5. Absence de protection des travailleuses-euses
 - 1.2. Evolutions de la population active et de l'emploi
 - 1.2.1. Actifs et emplois en hausse
 - 1.2.2. Disparités liées au sexe et aux âges
 - 1.2.3. Libre circulation, immigrés, frontaliers et pendulaires
 - 1.3. Conséquences pour les travailleurs-euses
 - 1.3.1. Accroissement du travail atypique
 - 1.3.2. Renforcement des inégalités
 - 1.3.3. L'évolution du chômage
 - 1.3.4. Intensification du travail
 - 1.4. Questions au syndicalisme
 - 1.4.1. Entre flexibilité et mobilité, quelle évaluation de la précarité ?
 - 1.4.2. Quels lieux et quels instruments de régulation ?
 - 1.4.3. Quelle stratégie générale ?
 - 1.4.4. Quelle capacité de diversifier nos discours et nos pratiques ?
 - 2. Quel syndicat pour quels membres ?**
 - 2.1. La démarche
 - 2.2. Le SIT vu par les personnes fréquentant les permanences
 - 2.2.1. Profil des personnes s'adressant à une permanence SIT
 - 2.2.2. Problèmes de travail qui amènent aux permanences du SIT
 - 2.2.3. Attentes vis-à-vis du SIT
 - 2.2.4. Fenêtre ouverte sur le monde du travail à Genève
 - 2.3. Le SIT vu par ses militant-e-s**
 - 2.3.1. Le travail et l'image du SIT
 - 2.3.2. La solitude du-de la militant-e sur son lieu de travail
 - 2.3.3. Les raisons qui font militer
 - 2.3.4. Attentes et propositions vis-à-vis du SIT
 - 3. Pistes de réflexion stratégiques**
 - 3.1. Quelques lignes de force
 - 3.1.1. Priorité à la lutte contre les inégalités
 - 3.1.2. L'obligation de résultats
 - 3.1.3. Cohérence et diversification
 - 3.2. Des objectifs généraux
 - 3.2.1. Augmenter significativement et prioritairement les bas salaires
 - 3.2.2. Généraliser l'égalité de traitement
 - 3.2.3. Sécuriser les emplois
 - 3.2.4. Favoriser le plein emploi et la réinsertion des chômeurs-euses
 - 3.2.5. Donner accès à la formation continue
 - 3.3. Des voies d'intervention
 - 3.3.1. La négociation d'accords-cadres interprofessionnels genevois
 - 3.3.2. Des initiatives cantonales
 - 3.3.3. Renforcer des lois fédérales
 - 3.3.4. Campagnes et actions spécifiques
 - 3.3.5. Unité d'action et démarcation
 - 3.4. Des moyens d'action
 - 3.4.1. Relancer la syndicalisation
 - 3.4.2. Systématiser la formation des militant-e-s
 - 3.4.3. Renforcer notre capacité d'analyse
 - 3.4.4. Mieux communiquer
- Encadré: En bref, les priorités émergeant du débat**

Fédération Genevoise de Coopération

Trois jours aux rythmes de la migration

Le 2^e Carrefour de la Solidarité, intitulé "la migration, dernière chance du développement?", a eu lieu du 24 au 26 janvier 2008. Ces trois jours, le Théâtre Forum Meyrin a vécu sous le thème de la migration et a vu tous ses espaces publics occupés par une foule des plus variée, à l'image de la population de la commune de Meyrin et de la centaine de nationalités qui la compose.

Aborder la problématique migratoire, actuellement au centre des débats publics, était un pari de taille pour l'association organisatrice, la Fédération genevoise de coopération. La thématique est certes dotée d'une dimension rassembleuse, mais elle est aussi sujette à de nombreuses controverses. Si l'objectif était d'une part de mettre en évidence les liens entre migration et développement, il semblait surtout primordial de laisser la parole à des intervenants issus des pays du Sud, qui vivent au jour le jour les effets de la mondialisation et des politiques migratoires qui l'accompagnent.

Dans ce sens, la conférence-débat du vendredi soir, événement majeur du Carrefour de la solidarité, fut un véritable succès. Les intervenants, grâce à leur riche expérience de terrain, ont apporté un éclairage original sur un débat souvent monopolisé par les médias ou les experts du Nord. Aminata Traoré, figure incontournable du mouvement altermondialiste, a très justement remis en

cause l'asymétrie des relations Nord-Sud, à l'image de cette "aide sous conditions" apportée par les pays développés à ceux du Sud. Marlène Bastien et Yayi Diouf sont revenues de manière plus personnelle sur leur histoire de vie, présentant comment la visite d'un centre de détention pour des illégaux haïtiens aux Etats-Unis, ou la mort d'un fils sur une embarcation de fortune au large des îles Canaries, les ont mené sur la voie du militantisme. Ibrahim Thiouy, quant à lui, citant l'exemple des transferts de fonds, a montré comment les migrants ont souvent amélioré la situation de leurs pays d'origine. Les nombreuses réactions du public, émanant principalement de ressortissants originaires ou provenant directement des pays du Sud, ont ponctué la soirée et ont conforté l'angle d'approche choisi. Le Sud s'est exprimé... Et il a été écouté.

Le samedi fut l'occasion pour toutes les associations membres de la FGC qui le désiraient, ainsi que pour d'autres organisations liées à la coopé-



Aminata Traoré, une grande dame de l'altermondialisme

ration, de présenter leurs activités et leurs objectifs à travers une vingtaine de stands répartis dans le village associatif, aménagé dans le hall principal du Forum. Cette journée fut aussi marquée par une série de tables rondes, regroupant à la fois des acteurs du Sud et des représentants des institutions officielles, et mettant en évidence certains aspects de la migration pas toujours pris en compte, comme l'impact des transferts de fonds, les conséquences des

changements climatiques sur la migration ou encore le rôle des pays du Sud comme terre d'accueil.

Plusieurs artistes ont aussi enrichi ces échanges d'idées, en apportant une dimension culturelle à la manifestation, à travers des expositions et des concerts. Les photographies de Sebastio Salgado, "la main de l'Homme", sont le fruit d'un travail de cinq ans réalisé par le photographe dans 26 pays, où ce dernier a fixé la vie de tra-

vailleurs subissant les conditions les plus dures. Le Carrefour de la Solidarité 2008 s'est finalement terminé par le concert exceptionnel de Titi Robin et Danyel Waro, l'un inspiré des sonorités gitanes et l'autre, affirmé comme un des grands défenseurs de la Maloya, la musique de son île: La Réunion. Qui d'autre que ces deux artistes, dont la musique ne connaît pas de frontières, pouvaient mettre un point final à l'événement et nous rappeler que la migration est avant tout un échange de richesse entre deux mondes.

Il convient en dernier lieu de tirer un grand coup de chapeau à tous les bénévoles qui ont rendu cet événement possible, ainsi qu'à la commune de Meyrin qui a accueilli ce deuxième Carrefour de la Solidarité.

Patrick Naef, pour la FGC



Le village associatif en pleine effervescence



Danyel Waro et sa musique transfrontières

Depuis plus de 40 ans, la Fédération genevoise de coopération (FGC), grâce à l'appui des collectivités publiques, travaille avec ses partenaires du Sud pour combattre les inégalités dans le monde et augmenter la liberté de choix des sociétés et des peuples dans leur construction d'un mieux être économique, social et culturel. La FGC regroupe à l'heure actuelle 46 associations (dont le SIT).

Travailler sans fumée!

Très prochainement, les salarié-e-s du secteur de l'hôtellerie restauration n'auront plus à subir la fumée passive des client-e-s. La fumée sera tout bonnement proscrite des discothèques, bars, cafés, restaurants, le peuple genevois ayant voté à une très large majorité l'interdiction de fumer dans des établissements publics.

En Suisse, environ 30% de la population fume. Ces consommateurs-trices ont durant des dizaines d'années imposé la toxicité de leur fumée à l'ensemble des salarié-e-s du secteur. Salarié-e-s qui n'ont jamais eu le choix d'exercer leur profession dans des établissements non-fumeurs car la quasi-totalité des établissements sont des endroits fumeurs, bien que plus de 70% de la population ne fume pas.

A cela s'ajoute qu'une personne au chômage dans ce secteur ne peut pas refuser un emploi sous prétexte qu'elle est exposé à la fumée passive. En effet, un tel refus est immédia-

tement sanctionné d'une pénalité par la loi sur le chômage.

Les employé-e-s du secteur respirent neuf heures par jour la toxicité de la fumée passive, dont de nombreux composants sont cancérigènes. Ils courent ainsi des risques plus élevés que l'ensemble de la population de contracter des maladies telles que des cancers des poumons, des maladies cardiovasculaires, des bronchites et de l'asthme. L'élévation du risque pour la santé augmente avec l'intensité et la durée de l'exposition. La nocivité de la fumée passive est démontrée et incontestée depuis longtemps.

Jusqu'à la votation du 24 février 2008, travailler en qualité de serveur-se, dame ou garçon de buffet, réceptionniste, barman, barmaid signifiait très clairement exposer fortement sa santé à la fumée passive.

Cette prochaine interdiction totale de la cigarette dans les lieux publics permettra à l'ensemble du personnel de la branche d'exercer son activité professionnelle sans être expo-

sé aux nuisances dues à la consommation du tabac. Ce renversement total de la situation en faveur de la santé est plus que le bienvenue tant il apparaît comme logique et normale.

Il est par ailleurs paradoxal que la loi sur le travail, dont le but est de protéger la santé des employé-e-s, n'ait jamais réglementé l'exposition des salarié-e-s de la branche à la fumée passive.

Les opposant-e-s se sont insurgés durant la campagne sur le fait qu'on devienne une société hygiéniste qui interdit tout. Et bien non, car chacun est toujours libre de fumer. Cette nouvelle loi ne fait que ce qu'aurait dû faire depuis très longtemps la loi sur le travail, à savoir protéger la santé des travailleurs-euses du secteur de l'hôtellerie-restauration.

Martine Bagnoud

PS - en principe, la loi sera appliquée à Genève dès le 1^{er} juillet 2008.

Laiteries Réunies Genevoises

Un (mauvais) feuilleton qui dure trop

En décembre 2005, la direction des Laiteries Réunies (LRG) dénonce la Convention collective de travail (CCT), qui était une bonne CCT couvrant l'ensemble des salariés du groupe LRG, avec des conditions de travail négociées petit à petit pendant plus de 20 ans.

Plusieurs mobilisations nocturnes des salarié-e-s et un jugement notifié par la Chambre des relations collectives de travail ont obligé la direction à négocier avec les deux syndicats représentatifs, SIT et Unia. Ceux-ci ont rencontré et repris la discussion avec la même délégation des LRG... qui ne voulait plus les rencontrer!

Pendant la bataille, les LRG ont saucissonné la CCT en deux, et la direction a "trouvé" une association, celle du personnel de la boucherie suisse, qui ne représente que certains cadres de la direction, pour signer une CCT au rabais. Pour le personnel du pôle laitier et des transports, l'ancienne CCT est toujours en vigueur.

Les travailleurs-euses du pôle carné ont vu leur durée hebdomadaire de travail passer de 42 h. 25 à 43 h., ont perdu 15 minutes de pause payée chaque jour et, surtout, doivent accepter qu'une association non représentative et inconnue

négocie leurs conditions de travail. Dans la manœuvre, la direction a offert à cette association, une "thune de formation" que chaque travailleur doit payer chaque mois à fond perdu. La seule et unique représentante de cette association se vante aujourd'hui d'avoir signé une CCT. Quel talent!

Nous n'oublions pas et saluons les 13 camarades qui ont refusé de signer cette nouvelle CCT et qui ont par conséquent perdu leur poste de travail. Aujourd'hui encore le tribunal n'a pas rendu de jugement pour savoir si ces licenciements doivent être considérés comme abusifs ou si le patron pouvait licencier en toute impunité les seuls courageux qui ont décidé de se battre pour leur dignité.

Une seule "bonne nouvelle" au tableau, c'est que le délégué syndical des LRG, qui a aussi été licencié à cause du conflit, a récupéré une indemnité de trois mois de salaire pour avoir été remercié pendant son mandat de délégué syndical. Belle jambe, et victoire amère quand on sait qu'il cherche encore du travail.

Deux ans de lutte plus tard, les deux syndicats Unia et SIT n'ont pas renoncé à défendre les conditions de travail. La

direction a montré des signes d'ouverture. Toutefois, les conditions imposées ne sont pas idéales, à tel point que la porte s'est légèrement refermée. Mais on garde espoir. Pour signer une CCT pour le personnel du pôle laitier, LRG nous oblige à accepter en l'état la CCT signée par l'association des bouchers. Aucune de nos remarques et revendications n'ont trouvé accueil favorable. Par conséquent, nous avons décidé et pris le risque de ne pas signer cette CCT. La dernière séance a duré 15 minutes... La direction a refermé la porte en prétextant que nous devions clarifier les conflits avant d'imaginer une suite de collaboration.

Les LRG ont nommé un nouveau directeur. Début février, nous avons écrit à ce dernier et espérons qu'il saura raisonner ses représentants. Début mars, nous n'avons toujours pas de réponse!

Nous espérons qu'il ne s'agit pas d'une volonté de non recevoir? Sinon, le personnel devra décider quelle suite il entend donner au mandat qu'il a confié aux syndicats.

Sylvain Tarrat

Jet Aviation

Accord satisfaisant

Après cinq mois d'âpres négociations, l'accord relatif aux salaires signé avec la direction de Jet Aviation Handling AG a pu être renouvelé. Grâce à sa mobilisation syndicale, le personnel bénéficiera d'une augmentation globale des salaires variant entre 3 et 5% rétroactive au 1^{er} janvier 2008. Une augmentation des salaires réels de 1,2% et une augmentation de la prime de travail en équipe de 40 francs ont été convenues pour tous. Cette prime qui est un complément de salaire brut pour inconvénients d'un travail sept jours sur sept et 18 heures sur 24 passera de 260 à 300 francs par mois en 2008.

De plus, deux catégories salariales dans les secteurs effectuant des travaux pénibles au tri des bagages et sur la piste ont été revalorisées de 100 francs. Cela permet de reconnaître la complexification de travail en conséquence de la diversification des procédures propres à chaque compagnie et de valoriser la formation pour les nouveaux engagés dans l'entreprise.

Pour terminer, l'adaptation du salaire avec une annuité de 45 francs à la date anniversaire d'entrée dans l'entreprise a été maintenue pour tous. Ces augmentations salariales sont sa-

luées par le personnel qui ne pouvait se contenter de moins après plusieurs années de progrès jugés trop faibles compensant tout juste la seule augmentation du coût de la vie dans certains cas.

Négociations d'une CCT

La signature de cet accord salarial permet d'ouvrir une nouvelle phase de négociations sur le texte d'une future convention collective de travail. En effet, l'entreprise a répondu favorablement à la demande syndicale en ce sens articulée depuis plusieurs années qui permettra d'élargir le champ des discussions menées jusqu'à ce jour, de clarifier un certain nombre de règles pas toujours appliquées et de garantir de nouveaux droits aux travailleurs-euses. Cette avancée a été permise, d'après la direction de l'entreprise, par le changement de propriétaire de l'entreprise intervenu en novembre 2007. Dès le 14 mars prochain, ce dernier, la société de handling originaire de Dubaï Dnata, imposera sa marque et Jet Aviation Handling AG deviendra Dnata Switzerland AG.

Simon Descombes

Concierges

Une assemblée générale
à lieu le
mardi 18 mars 2008
à choix à 13h ou à 17h
au SIT

Vente: CCT du commerce de détail non alimentaire

Négociations enfin bouclées

Après la CCT-cadre de la vente, c'est au tour de la Convention collective du commerce de détail non alimentaire (CCT CDNA) d'être enfin signée pour les années 2008-2010.

Cette CCT, dont bénéficie le personnel de plus d'une centaine de magasins sur Genève, est de manière générale plus favorable que la CCT-cadre, notamment en ce qui concerne les salaires, le temps de travail (40 h. au lieu de 42), la reconnaissance des années de service et le droit de disposer de jours de congé fixes.

Parmi les améliorations syndicales obtenues dans la nouvelle mouture, on retiendra

principalement le garde-fou mis en place pour éviter une externalisation du travail au rabais notamment dans les grands magasins. On se rappelle du cas Carrefour Vernier, dénoncé l'été dernier par le SIT, dont près de la moitié du personnel était engagée par des entreprises de sous-traitance à des conditions de travail moyennageuses. Désormais, toute entreprise devra se mettre au niveau des conditions de

travail de la CDNA lorsqu'elle envoie du personnel dans un magasin signataire.

Les salaires minimaux ont augmenté pour 2008 d'environ 1,3% à 1,4% selon les catégories de personnel et des dispositions plus strictes ont été mises en place pour les heures supplémentaires.

La liste des magasins signataires et l'intégralité du texte de la CCT figurent sur le site flexiflex.ch ou appeler le secteur de la vente les après-midi si vous avez des questions.

Valérie Baileys

Salaires minimums 2008

a) Personnel fixe

1. Apprenties/apprentis	par année
1 ^{er} semestre	9'200.--
2 ^e semestre	11'600.--
3 ^e semestre	14'000.--
4 ^e semestre	16'300.--
3 ^e année	20'300.--

2. Personnel en possession du CFC de capacité de vendeur/vendeuse, gestionnaire de vente, employé-e de bureau ou de commerce

1 ^{re} année de pratique professionnelle	46'593.--
4 ^e année de pratique professionnelle	48'617.--
7 ^e année de pratique professionnelle	50'385.--

3. Personnel de vente, de bureau, de manutention, de livraison, d'emballage, de nettoyage, etc. sans CFC de la branche et personnel de retouche

En dessous de 18 ans: salaire de 1 ^{re} année de pratique professionnelle moins 10 %	
1 ^{re} année de pratique professionnelle	44'400.--
4 ^e année de pratique professionnelle	45'627.--
7 ^e année de pratique professionnelle	47'325.--

4. Chauffeurs	par année
- Voitures camionnettes:	
1 ^{re} année de pratique professionnelle	46'633.--
4 ^e année de pratique professionnelle	48'927.--
- Poids lourds	58'283.--

b) Personnel temporaire

Personnel sans certificat fédéral de capacité	par heure
	19.75

Boulangerie

Quels sont vos droits

La petite brochure sur les droits des salarié-e-s dans le secteur de la boulangerie, pâtisserie et confiserie a été mise à jour.

Dans ce secteur, les conditions de travail (salaire, horaires, congés, vacances, etc.) sont réglées par différents textes. Ainsi tout-e employé-e est protégé-e par le code des obligations (CO) et la loi sur le travail (LT).

Selon les entreprises et les secteurs, il existe également des Conventions collectives de travail (CCT).

Cette brochure ne reprend que les éléments essentiels répondant aux questions le plus souvent posées. Nous vous invitons à lire les textes de loi ou des conventions citées plus haut pour avoir une information complète.

On peut en obtenir un exemplaire au secrétariat SIT

(ou la consulter sur www.sit-syndicat.ch).

Travailleuses et
travailleurs de la
boulangerie,
pâtisserie et
confiserie

Quels sont
vos droits ?



Syndicat interprofessionnel
de travailleuses et travailleurs

16, Chaudronnery - case postale 5287 - 1211 Genève 3 - tél. 022 818 03 00
fax 022 818 03 99 - www.sit-syndicat.ch - courriel: info@sit-syndicat.ch

2008

Initiative EMS

Bientôt les premiers postes

Dès l'acceptation de l'initiative "pour une meilleure prise en charge des personnes âgées en EMS", le 11 mars 2007, il est apparu que les autorités feraient tout leur possible pour en retarder au maximum l'application.

Après quasiment une année de manifestations, le Grand conseil a finalement voté une augmentation de 5 millions de la subvention pour mettre en œuvre l'initiative en 2008. Aujourd'hui, revenu visiblement à de meilleurs sentiments, le Conseil d'Etat semble disposé à consacrer la somme dans le respect de l'initiative, soit à l'engagement de personnel pour les EMS.

Il aura fallu pas moins de deux courriers, une conférence de presse et deux manifs devant le Grand Conseil, ainsi que la pugnacité du groupe socialiste, pour arracher 5 millions aux autorités pour la mise en œuvre de l'initiative EMS en 2008. Si cette somme peut paraître dérisoire en regard des exigences de l'initiative (qu'en son temps le gouvernement estimait à 60 millions par an), elle représente néanmoins une grande victoire du fait de la farouche détermination du Conseil d'Etat et des partis de la droite bourgeoise de ne pas attribuer le moindre franc. Restait à savoir comment ces 5 millions seraient dépensés.

Aujourd'hui, il semble que le Conseil d'Etat ait quelque peu retrouvé le chemin de la raison sur ce dossier. Il a en effet indiqué, début février, sa volonté de consacrer l'ensemble de la somme à l'engagement de nouveaux-elles collaborateur-trice-s pour le secteur. Par arrêté de la fin du même mois, le dispositif a été ensuite consacré. Ce personnel supplémentaire sera donc recruté parmi les personnes actuellement au chômage ayant soit la formation soit l'expérience (soit les

deux) requises. Leur poste sera financé pour une durée de douze mois qui, si elle se déroule sans interruption des rapports de travail, vaudra à l'établissement une pérennisation de la subvention accordée à cette occasion. Les EMS intéressés ont jusqu'au 15 avril pour faire connaître leurs besoins et le 22 les partenaires sociaux se réuniront pour fixer des critères d'attribution. De la sorte, on pourrait envisager que des nouveaux-elles collaborateur-trice-s soient engagé-e-s dès le mois de mai.

Un bon début, mais un début seulement

Relevons encore que, dans cette première phase de mise en œuvre, l'embauche sera ciblée sur le personnel intervenant directement dans la prise en charge des résident-e-s, ce qui devrait exclure à ce stade des engagements dans les secteurs administratif ou hôtelier. Cette restriction, contrairement à l'initiative, traduit bien le caractère encore embryonnaire de la première étape de la mise en œuvre. Sans qu'il soit question ici de nier la satisfaction des initiés quant à l'obtention de cette cinquantaine de postes que le personnel des EMS mérite amplement, il faut bien se rappeler que tout bon début qu'il soit, ce premier déblocage de postes n'est qu'un début. Et il y a fort à parier que la suite, soit une nouvelle augmentation de la subvention en 2009, ne sera guère plus facile à obtenir que la première tranche.

Julien Dubouchet

Système de rémunération et 13e salaire

Accord Cartel-Conseil d'Etat: à bout touchant

Le Cartel intersyndical - et les autres associations de personnel - et le Conseil d'Etat sont en train de parvenir à un accord qui représente un bon compromis sur le nouveau système de rémunération et l'introduction du 13e salaire pour tous dès la première année de service dès 2009.

Aucun-e des salarié-e-s déjà en fonction ne verra sa situation péjorée, le personnel avec moins de 10 ans de service verra sa situation s'améliorer dès l'introduction du système, l'allocation de vie chère est maintenue pour les bas salaires, leur revenu et leur rente du deuxième pilier seront très légèrement augmentés, les augmentations annuelles automatiques sont maintenues et seront au nombre de 22 en lieu et place des 15 actuelles, leur montant est plus important les 10 premières années et plus léger ensuite mais une progression est garantie. Le secteur subventionné applique les mêmes principes, la subvention accordée par l'Etat couvrira la totalité des coûts du 13e salaire, dont le 26% sera soumis à la LPP.

En outre, des mesures transitoires pour 2008 sont fixées dans l'accord. La prime de fidélité reprend sa progression. Pour les salariés dont la prime

qu'il est prévu que l'accord ne soit signé que le 7 avril.

L'accord qui sera signé fixe également les prochains objets de négociations. Certains ont été demandés par le Cartel intersyndical, d'autres proposés par le Conseil d'Etat.

Modalités du pont de fin d'année

Le pont de fin d'année a été introduit pour compenser la non application complète des mécanismes salariaux et de l'indexation dans les années 1990. Le Conseil d'Etat a clairement annoncé, dans le deuxième plan d'économie, vouloir supprimer le pont de fin d'année dès la reprise complète des mécanismes salariaux et de l'indexation complète. Pour 2008 le pont est garanti. Pour le Cartel intersyndical, il n'est pas question de renoncer à ces jours de vacances supplémentaires du seul fait du retour des mécanismes salariaux.



Archives Sit-Info

est inférieure, y compris ceux qui ont moins de 5 ans de service et donc pas de prime de fidélité, la différence entre leur prime et le 40% du salaire mensuel sera versée en décembre 2008.

Les principes du nouveau système de rémunération et de l'introduction du 13e salaire ont été largement développés dans un article de SIT-info de février, nous n'y reviendrons pas.

Le système de compensation mis en place afin qu'aucun-e salarié-e déjà en fonction ne voie sa situation péjorée nécessite des ajustements et des correctifs supplémentaires. Quelques séances de négociation de plus sont nécessaires pour peaufiner le système. C'est également l'exposé des motifs accompagnant le projet de loi qui doit faire l'objet de débats. C'est pour ces raisons

Nouveau système de pré-retraite

L'âge de la pré-retraite doit être adapté aux modifications de la LPP et passer à 58 ans. De plus, le Conseil d'Etat a déjà annoncé la couleur d'un nouveau système de pré-retraite devant remplacer le PLEND mais moins avantageux. La préretraite devant faire l'objet d'une loi édictée par le Grand Conseil, le Cartel intersyndical défendra lors des négociations un système avantageux pour le personnel à l'image du système actuel.

Allocation de naissance et gratifications pour années de service

Le Conseil d'Etat, sur demande du Cartel, a accepté

de négocier et réviser à la hausse les montants pour allocations de naissance et pour gratification pour années de services. Ces montants n'avaient pas augmenté depuis plus de 25 ans et il est temps de les adapter.

Nouveau système d'évaluation des fonctions

Le Conseil d'Etat planche sur un nouveau système d'évaluation des fonctions, sans que le Cartel ne connaisse à l'heure actuelle les principes qui guident la réflexion du Conseil d'Etat. Ce que nous craignons, ce sont des formes déguisées de salaire au mérite en fonction des niveaux d'expertise obtenus dans telle ou telle profession ainsi qu'une disqualification et minimisation de l'effort physique pour les professions manuelles et peu qualifiées, autrement dit pour les bas salaires.

Aussi, il serait inacceptable que seules les fonctions de cadre et d'experts soient mises en valeur et valorisées par le nouveau système, la pression à copier la pyramide des salaires en vigueur dans le secteur privé (très hauts salaires pour les cadres, salaires encore plus bas pour les fonctions de terrain, plus grande différence entre bas et hauts salaires) est forte. Le Cartel intersyndical défend un système transparent, qui tient compte de la formation, de l'effort physique, de l'aspect relationnel dans certaines professions, de l'expertise et contre toute forme, même déguisée, de salaire au mérite.

Aménagement du volume et de la charge de travail en fin de carrière

Cet aménagement est demandé par le Cartel : il s'agit de négocier des mesures qui existent dans quelques secteurs mais pas uniformes, pour aménager le volume et la charge de travail en fin de carrière.

Information du personnel sur l'accord lors d'assemblées sur le lieu de travail

Le SIT et les autres composantes du Cartel intersyndical organisent des assemblées sur le lieu de travail et parfois sur le temps de travail afin d'informer et débattre avec le personnel des divers secteurs du nouveau système de rémunération et des suites des négociations.

Soyez attentifs aux courriers syndicaux et aux tracts circulant dans les services dès la signature de l'accord.

Manuela Cattani

Scandales dans les EMS

Et le personnel dans tout ça?

Les quelques cas de mauvaise gestion relevés ces dernières semaines par l'Inspection cantonale des finances (ICF) et relayés par la presse ont une nouvelle fois mis le secteur des EMS sous les projecteurs.

Si ces scandales ne peuvent étonner que celles et ceux qui ne connaissent pas les EMS, ils rappellent par contre la nécessité d'une reprise en main. Dans ce cadre, il s'agit tout-fois de ne pas oublier la question du personnel des EMS, dont on a oublié de dire quel prix il payait les dysfonctionnements de ses directions.

Nous regrettons à fin 2007 les trop nombreux conflits qui avaient eu cours dans l'année dans le secteur. Nous évoquons également des dysfonctionnements au niveau de la gestion d'un certain nombre d'établissements. Nous estimons alors qu'une reprise en main du secteur s'avérerait nécessaire en 2008. Les affaires de Val-Fleury, la Louvière, les Sapins et la Tourangelle, dont on peut s'étonner en passant qu'elles n'aient pas fait l'objet de dénonciations pénales au vu des infractions relevées, sont venues confirmer de manière criante notre analyse. Et cela sous un double rapport. D'une part, il existe des directions d'établissement véritablement malhonnêtes qui se comportent de manière totalement inacceptable avec un argent qui ne leur appartient pas. D'autre part, il

s'est bien produit, sur plusieurs années en tout cas, le désengagement de l'Etat, que nous avons dénoncé à plusieurs reprises, du fait de l'absence de curiosité de l'organe de contrôle qui était l'Office cantonal des personnes âgées (OCPA).

Reste encore à connaître, dans l'optique de trouver des solutions, l'ampleur de ces dysfonctionnements et leurs causes. Sans prétendre que tous les établissements pourraient être concernés, il nous apparaît néanmoins évident que la liste des brebis galeuses ne s'arrête pas aux quatre EMS épinglés récemment. Quant aux causes, il nous semblerait également excessif d'incriminer uniquement les déficiences de l'OCPA. Il y a manifestement quelque chose de vicié dans l'architecture du système et qui demande à être modifié.

La FEGEMS l'a d'ailleurs bien compris, qui demande que toute la subvention lui soit remise afin qu'elle se charge de sa répartition. Si l'on peut certes émettre des réserves quant à la capacité de ce secteur à s'auto-réguler, on ne saurait suivre la FEGEMS dans cette voie pour la raison qu'elle oublie totalement la dimension personnelle

de la gestion. Ce que l'on a oublié de dire en effet, lors des rapports de l'ICF, c'est que le personnel est souvent le premier à payer les pots cassés : la Tourangelle s'est mise en faillite peu avant la fermeture, laissant des employé-e-s sur le carreau avec leurs créances sur les bras; aux Sapins les salaires sont retenus illégalement pour payer retards et erreurs de cotisations LPP; à la Louvière, la CCT continue d'être violée malgré une pétition du personnel.

Plus généralement, nombre d'employé-e-s d'EMS souffrent de la diversité des structures, notamment juridique, qui est un obstacle à faire valoir non seulement ses droits salariaux (la question de la prévoyance professionnelle est ici exemplaire) mais également ses droits personnels, en cas de conflit de travail tout particulièrement. Il apparaît donc que pour parachever l'œuvre de l'ancien Conseiller d'Etat Second, saluait en son temps, il faut aujourd'hui pousser la réforme un cran au-dessus, et cela signifiera forcément une diminution de l'autonomie des établissements, non seulement au niveau financier mais également au niveau de la gestion du personnel. Et, dans cette optique, pourquoi pas faire des EMS un établissement public autonome?

Julien Dubouchet

Contrôle du stationnement à la Ville de Genève

Externalisation décidée

Le Conseil administratif a décidé le 16 janvier 2008 d'externaliser le contrôle du stationnement effectué actuellement par les 64 agentes et agents municipaux vers la Fondation des parkings.

Cette décision, qui doit encore faire l'objet d'une négociation entre la Ville de Genève et la Fondation, est difficilement compréhensible dans la mesure où elle signifie une perte de recettes d'environ 6 à 7 millions de francs par an pour la municipalité.

Le syndicat craint que cela soit le signe avant-coureur d'autres

externalisations. L'accord signé entre les syndicats et la commission du personnel de la Ville en décembre dernier impose que le personnel concerné soit affecté à d'autres tâches en sein de l'administration municipale.

Une première séance a eu lieu le 21 février dernier avec le Conseiller administratif Pierre Maudet afin de négocier les futures conditions de travail des agentes et agents municipaux.

Nous serons particulièrement attentifs à ce que l'ensemble des personnes concernées

soit affecté à des fonctions correspondantes à leur profil professionnel et ne subisse aucun désavantage dans leur activité future.

Les fonctions envisagées relèvent essentiellement du contrôle du domaine public et des marchés. Dans tous les cas de figures, ces changements n'interviendront pas avant le début 2009.

Le personnel se réunit régulièrement en assemblée générale pour suivre de près l'avancée des travaux.

Valérie Buchs

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 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-débat (18.00 à 20.00)

- 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

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

- 18 mars** horaires de travail pour le personnel de la FSAD: contenu du nouvel accord
- 1er avril** horaires de travail pour le personnel de la FSAD: 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** mécanique
- 29 mai** concierges
- 5 juin** garages

Accueils des nouveaux membres du SIT

mardis à 15.00 ou à 18.00 (à choix)

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

Formation continue pour les concierges d'immeubles

Cette formation s'adresse aux concierges en emploi dans le canton de Genève.

Elle propose un éclairage particulier sur le rôle du concierge et ses moyens d'action face aux réalités contemporaines de la vie urbaine.

Prendre contact dès le 1^{er} avril 2008 pour la formation 2008-2009!

Pour plus de renseignements sur les conditions d'inscription, le coût, les dates et horaires, et les modalités de la formation, s'adresser à:

UOG - Université Ouvrière de Genève - info@uog.ch
Place des Grottes 3, 1201 Genève - Tél. +41 22 733 50 60

Vous pouvez bénéficier d'une aide financière pour cette formation: le chèque annuel de formation.



Service des impôts

Déclaration 2007 (permis C et suisses)

Sur rendez-vous et permanence le samedi matin jusqu'au 5 avril de 8h30 à 12h

N° de téléphone pour fixer les rendez-vous:

022 818 03 20

Impôts à la source (permis B et autres)

Permanence le lundi, mercredi, vendredi de 14h à 17h (de 17 h à 18 h sur rendez-vous) et le samedi matin jusqu'au 5 avril de 8h30 à 12h.

Vous vous êtes naturalisé-e Suisse?

De temps en temps, le SIT a besoin de contacter tous ses membres suisses, particulièrement en cas de lancement de référendum ou d'initiative. Evidemment qu'à cette occasion le SIT ne considère pas les étrangers comme partie mineure de ses membres, mais il est parfois un peu inutile de faire des envois par milliers qui ne soient pas bien ciblés.

Le SIT compte environ 75% d'étrangers parmi ses membres. Mais il est bien possible qu'une bonne partie d'entre eux se soient naturalisés suisses depuis leur inscription au syndicat, ou soient doubles-nationaux. Il nous serait très utile de le savoir afin d'être plus efficace dans notre action lors de votations populaires, de lancement d'initiatives ou de référendum.

Merci aux intéressés-es de nous signaler s'ils ont changé de nationalité récemment, voire même depuis leur inscription au syndicat!

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 :

... et ainsi de suite

apprenti gagnant moins de 1'200.-	5.-	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 avertir au plus tôt. De même lorsque vous avez un changement important de salaire.
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.-	

Le SIT sans fumée



Nous rappelons que la maison du SIT est sans fumée. Les personnes fumeuses qui viennent aux permanences des différents secteurs ou aux réunions 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, Bourmienne 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).

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 jusqu'au 5 avril de 8h 30 à 12h

L'économie sociale et solidaire, un lieu d'insertion professionnelle

La création d'"emplois de solidarité" dans la nouvelle loi cantonale sur le chômage a déjà été à l'origine de fortes tensions entre l'Etat et les syndicats (voir dans ce SIT-info). Analyser les modèles existants nous permet de mieux comprendre les écueils à éviter et de jeter les bases d'une position syndicale.

Le bouleversement fondamental des modes de production et d'organisation du travail dans les années 1990, ont - même en Suisse - durablement fragilisé le statut du salariat, précarisé l'emploi et multiplié le nombre de personnes sans emploi. Confrontées au phénomène du chômage de masse, à l'accroissement du chômage de longue durée et au maintien d'un "socle non compressible" de chômage même en période de haute conjoncture et de bénéfices records des entreprises, des collectivités publiques ont commencé à mettre en place des programmes de réinsertion dans le monde du travail à travers l'économie sociale et solidaire (ESS).

Force est de constater que des programmes fort différents, voire profondément divergents, sont rassemblés sous l'étiquette "emplois dans l'ESS". A Genève, un tel dispositif est prévu dans le cadre de la nouvelle loi cantonale sur le chômage entrée en vigueur le 1er février 2008. Les projets mis en place au niveau international, notamment au Canada, depuis plus de dix ans, mais également les premières expériences suisses, peuvent nous donner des éléments de réflexion sur le contenu et les conditions-cadres que nous défendons syndicalement à Genève.

Conceptions diverses de l'insertion

Sur la base des expériences menées au Canada, au Royaume-Uni, en Allemagne, en Autriche, en France, en Suède, en Belgique, en Espagne et en Italie, les différentes formes d'emplois dans l'ESS peuvent être systématiquement dans trois types d'approches⁽¹⁾.

Un premier type de programmes considère les emplois dans l'ESS comme une possibilité, pour des chômeurs-euses (souvent de longue durée) de se retrouver en "situation d'emploi réel" (et non pas dans un stage déconnecté de toute réalité professionnelle ou dans une "mesure d'occupation"). Il est question d'emplois "formateurs", voire "socialisateurs" conçus comme un tremplin vers un retour dans un emploi stable dans le marché du travail ordinaire. De tels programmes sont normalement limités dans leur durée et postulent la possibilité - moyennant formation et

expérience professionnelle - de retrouver un travail dans une entreprise privée ou une administration publique. Le secteur de l'ESS est dès lors considéré comme un simple lieu de passage. Cela implique que les conditions de travail et le contenu des programmes soient perçus comme relativement peu importants (car provisoires), pourvu que les programmes débouchent effectivement sur des possibilités de réinsertion. Le succès de ces programmes ne dépend dès lors pas seulement de la qualité de leur propre contenu, mais tout autant de la politique d'engagement des entreprises privées et publiques. De tels programmes font l'impasse sur des analyses démontrant l'exclusion structurelle d'un certain nombre de personnes du marché du travail ordinaire.

Un deuxième type de programme part au contraire du fait qu'il faut prendre acte de l'exclusion structurelle et durable d'un certain nombre de personnes du marché du travail ordinaire. Ces programmes plaident dès lors pour la constitution de l'ESS comme nouveau secteur d'activité professionnelle non soumis aux lois de l'économie marchande. Le secteur ESS ainsi compris doit remplir un double rôle d'utilité sociale: premièrement permettre aux personnes exclues du marché du travail ordinaire de retrouver, durablement, une activité professionnelle et, deuxièmement, offrir à la collectivité la possibilité de satisfaire des besoins qui ne sont pas "rentabilisables" dans le cadre des lois du marché. Selon le contenu précis des ces programmes (type de biens et services produits) ainsi que le niveau des salaires pratiqué, ils peuvent effectivement déboucher sur des initiatives originales qui font sens pour les salarié-e-s engagé-e-s et pour la collectivité. Mais de tels programmes peuvent aussi fortement ressembler à des emplois protégés, voire à des "lieux de parage" pour des personnes exclues du marché du travail ordinaire. Dans la mesure où les activités développées ne doivent pas concurrencer le premier marché, elles ne peuvent générer que de faibles revenus. Ce qui implique qu'elles restent structurellement dépendantes des subventions accordées par les

collectivités publiques et dès lors soumis aux aléas des politiques en matière de finances publiques.

Un troisième type de programmes prend acte de l'exclusion structurelle et durable d'un certain nombre des personnes du marché du travail ordinaire, mais tente d'échapper à une trop grande dépendance par rapport aux politiques publiques. Le secteur de l'ESS est non seulement compris comme un lieu de création d'emplois socialement utiles, mais également comme lieu de manifestation d'une "citoyenneté active". Il s'agit dès lors de mettre en place des initiatives locales permettant de rendre plus vivant, plus démocratique et plus facile le quotidien des habitant-e-s d'un quartier ou d'une ville. Ces programmes font non seulement cohabiter différents statuts (salarié-e-s, bénévoles, usagers-ères), mais tentent aussi d'élargir la gamme d'actions possibles en mettant en place des activités marchandes et non marchandes ainsi que des échanges non monétaires. L'originalité de tels programmes est de ne pas se focaliser sur le "traitement" des personnes exclues du marché du travail ordinaire, mais de se soucier, plus globalement, des besoins des habitant-e-s d'un quartier ou d'une ville. Des conflits sont par contre structurellement programmés par le seul fait de ne pas seulement mêler les statuts de bénévoles et de salarié-e-s, mais également de demander aux "bénéficiaires d'insertion" qu'ils-elles fassent preuve d'un engagement et d'un volontarisme dépassant nettement les obligations découlant d'un contrat de travail. Devoir naviguer perpétuellement entre la loi de la libre concurrence sur le marché privé et les règles de subventionnement de l'Etat rend le financement de ces projets particulièrement difficile et parfois même opaque.

Programmes bernois et zurchois

Certains cantons ont déjà instauré ou tentent actuellement de mettre en place des programmes d'insertion à travers de l'ESS. Aucun d'entre eux ne se base sur une conception de l'ESS comme lieu de solidarité locale. Les programmes existant reposent largement sur une vision de l'ESS perçue comme lieu de transition vers le premier marché ou/et comme nouveau secteur d'activité non soumis aux lois du marché.

A Zurich, le Département des affaires sociales a mis en place des programmes "d'emplois à salaire partiel". Des "entreprises sociales" appartenant à la Ville de Zurich engagent des bénéficiaires de l'aide sociale pour un "emploi à salaire partiel". Il s'agit de postes de travail à 100% pour un salaire mensuel brut qui se situe, selon la qualification et la "productivité" des salarié-e-s, entre 1'600 et 3'200 francs. Le salaire est complété par des prestations de l'aide sociale, le revenu total se situe entre 400 et 600 francs au-dessus des barè-



mes de l'aide sociale. Les prestations versées sous forme d'aide sociale sont remboursables. Ces programmes sont conçus comme une contre-prestation à l'aide sociale et dès lors obligatoires pour les bénéficiaires de l'aide sociale. Les "entreprises sociales" ainsi créées s'occupent non seulement de travaux forestiers ou de cantines scolaires, mais également du nettoyage des toilettes publiques zurchoises, l'élimination des graffitis ou tags, et de la construction "des cerceaux standard pour les enterrements en Ville de Zurich" (sic!)⁽²⁾. Actuellement, 1'000 personnes sont occupées dans le cadre d'un tel programme, le Département des affaires sociales prévoyant d'augmenter le nombre de places de travail à 2'000 en 2008.

Le canton de Berne engage, à travers son "centre de compétence travail" des bénéficiaires de l'aide sociale pour une durée déterminée⁽³⁾. Le but des différents ateliers mis en place est de fournir une qualification professionnelle et un encadrement en vue d'un retour sur le marché du travail ordinaire. Le salaire mensuel brut versé dans le cadre d'un tel programme s'élève en moyenne à 2'700 francs pour une occupation (travail et encadrement) à 100%. Le salaire est complété par des prestations de l'aide sociale, conformément aux barèmes de l'aide sociale. Les prestations versées sous forme d'aide sociale sont remboursables. Les activités développées se situent notamment dans le domaine du recyclage (bourse d'éléments de construction; fabrication d'objet de décoration à partir de verre recyclé), du textile (production et réparation de vêtements et d'objets de décoration) et de la promotion de la mobilité douce (prêt de vélos; gestion de places de stationnement pour vélos). Ces programmes sont strictement limités dans le temps.

Le modèle zurchois conçoit les emplois ESS comme des postes à long terme ouverts à des personnes exclues structurellement du marché ordinaire du travail tandis que le modèle bernois les conçoit comme un tremplin vers un retour sur le marché du travail ordinaire. Formellement, il s'agit dans les deux cas d'un dispositif ancré dans le cadre juridique de l'aide sociale et qui fonctionne sur la base d'une logique de contre-prestation. Ces programmes ne sont dès lors accessibles qu'aux personnes ayant formellement droit à l'aide sociale. Donc soumises à des critères financiers très restrictifs, excluant par exemple les personnes dont le

la conjoint-e touche un revenu dépassant les limites des barèmes de l'aide sociale.

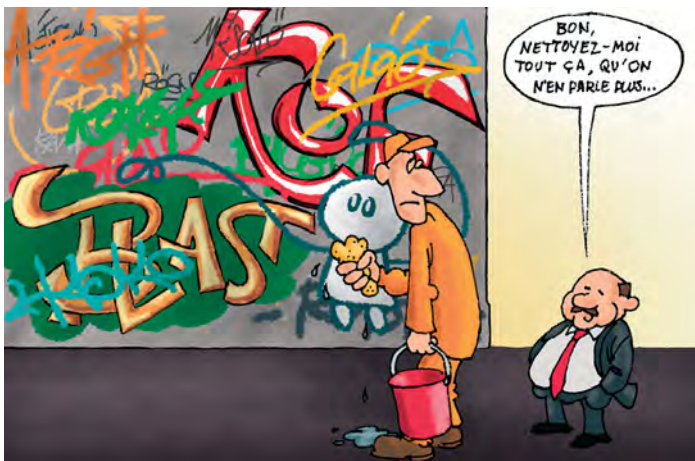
Les emplois de solidarité à Genève

L'originalité du modèle qui vient d'être adopté à Genève est que le dispositif prévu ne relève pas de la loi sur l'aide sociale individuelle, mais de la loi cantonale sur le chômage. Les personnes engagées dans le cadre d'un "emploi de solidarité" seront au bénéfice d'un contrat de travail de droit privé - et non pas d'un contrat de contre-prestation à l'aide sociale. Les programmes à mettre en place devraient donc logiquement être conçus comme élément de la politique d'emploi et non pas de la politique sociale de ce canton. Or, les premières initiatives du Département de la solidarité et de l'emploi laissent à craindre, dans les faits, une confusion entre les droits et obligations qui découlent d'un contrat de travail et ceux liés au système de contre-prestation de l'aide sociale.

Le SIT considère les emplois de solidarités comme un projet intéressant dans la mesure où il s'agit d'une des seules mesures prévues dans la nouvelle loi cantonale sur le chômage qui vise - même modestement - la création d'emplois. En ayant posé la condition de non-concurrence avec le "premier marché", il s'agissait pour les syndicats de garantir que ces emplois ne permettent pas un dumping salarial qui nuirait également au monde associatif et au para-public. Mais si l'on veut que leur mise en place soit une réussite, il faut que les emplois de solidarité offrent des conditions de travail correctes. Il serait non seulement strictement inacceptable, mais aussi contraire à la logique même de la loi adoptée, de concevoir les emplois de solidarité comme lieux d'engagements de "working poors" (gagne-misère, en français).

Pour éviter ce dérapage, la mise en œuvre de ce nouveau dispositif doit se faire en garantissant l'application des conventions collectives de travail des secteurs concernés. Et en y associant fortement les organisations syndicales et patronales de ce canton au travers du Conseil de surveillance du marché de l'emploi. Sinon, ces emplois seront considérés comme un "gadget politique", ni social, ni solidaire. Et non pas comme un instrument promoteur de la politique cantonale de l'emploi.

Christina Stoll



⁽¹⁾ Defourny Jacques, Favreau Louis, Laville Jean-Louis: Insertion par le travail: Contribution à une économie plurielle? In: Cahiers de la Chaire de recherche en développement communautaire. (www.uqo.ca/observer)
⁽²⁾ www.stadt-zuerich.ch/internet/sd/home/arbeitsintegration.html#0041
⁽³⁾ www.bern.ch/stadterwaltung/bss/soz/kompetenzentrum/produkte_services