

Les millions de l'Eurofoot drôlement partagés

Sur les stades, un quasi-bénévolat suspect

Le 2 juin 2008, le SIT a tenu une conférence de presse pour dénoncer l'utilisation de "volontaires" pour effectuer du travail de sécurité dans le cadre des matchs de l'Euro 2008 sans respecter le salaire pourtant obligatoire selon la convention collective (CCT) pour la branche privée de la sécurité, étendue par le Conseil fédéral.

Il est en effet scandaleux de devoir constater que des millions sont investis dans la sécurité de l'événement, sans que cette manne revienne notamment à ceux qui rendent possible l'événement, à savoir ceux qui en assurent la sécurité.

A la fin de l'an passé, 580 stadiers ont été recrutés par le chargé de sécurité de la Fondation du stade de Genève, Christian Python, patron de l'entreprise de sécurité privée du même nom. Les stadiers/stewards ont dû signer un document appelé "statut juridique du stadiers/steward", qui stipule qu'il s'agit d'une fonction sporadique basée sur le volontariat. Les stadiers recrutés ont passé "une journée obligatoire et globale de formation, imposée par les organisateurs" durant laquelle ils ont appris, notamment, à palper des spectateurs. La "charte du stadiers" précise que la mission du stadiers est d'assurer l'accueil et l'information du public, assurer la sûreté, la sécurité et contrôler les accès, prévenir tout acte de malveillance et de négligence par une surveillance appropriée..., intervenir dans les limites définies par la loi et les consignes reçues en cas d'incident ou d'accident mettant en péril la sécurité et/ou la sûreté des personnes, des biens et des équipements. (...) Plus loin, le document stipule notamment que le stadiers "s'engage à être disponible lors d'événements au stade, sur demande de son chef hiérarchique, et à respecter les jours et horaires de prise de fonction". Il s'engage également "à suivre une formation aux jours et heures prévus par les organisateurs. Cette formation lui permettra d'accomplir avec compétences, et sérieux ses

missions".

Il s'agit donc clairement d'un travail de sécurité privée, effectué par des travailleurs spécialement formés pour cette mission.

Le secteur de la sécurité privée est soumis à une CCT étendue par le Conseil fédéral et qui s'applique à toute entreprise employant au moins 10 agents. L'arrêt du Conseil fédéral étendant la CCT, entrée en vigueur au 1er janvier 2008, spécifie même l'applicabilité de la CCT aux "services lors de manifestations (contrôles des entrées et services de caisse), services d'assistance de sécurité (services dits de steward), services de circulation (contrôle des véhicules en stationnement et régulation du trafic), traitement de valeurs".

La CCT pour la branche privée de la sécurité stipule un salaire horaire minimum de 21.20 frs, montant à majorer de 8.33% à titre d'indemnité vacances. Ainsi, chaque heure où les stadiers sont à disposition de l'organisateur doit être rémunérée au minimum à 22.97 frs. Ce montant dépasse largement l'indemnisation prévue par Python dans la charte signée par les stadiers, à savoir 50 à 80 francs pour les matches internationaux, soit environ 10 francs par heure, non soumis aux charges sociales.

Suite à la conférence de presse, Christian Python a été contacté par les journalistes et leur a affirmé être en conformité avec les dispositions de la CCT. Notamment sur Leman Bleu, il a affirmé qu'il paierait 24 francs de l'heure. Il s'est néanmoins offensé de ne pas avoir été contacté par le SIT pour régler l'affaire "autour d'un café" et a affirmé avoir déjà pris les dispositions au



mois de janvier 2008 afin que les stadiers/stewards soient payés conformément à la CCT.

Le SIT lui a donc adressé un courrier pour lui demander de confirmer par écrit le salaire horaire qui sera payé aux stadiers/stewards et pour lui faire remarquer qu'à ce jour les stadiers, signataires d'un document très formel, n'ont pas été avertis qu'au lieu de faire du travail rémunéré au lance-pierre,

ils seront payés convenablement! Et quant à la réflexion de Monsieur Python, qu'on aurait pu régler l'affaire "autour d'un café" - ce qui par ailleurs n'est pas une pratique qu'un des stadiers lui a téléphoné au mois de mai pour notamment lui poser la question de la rémunération et on lui a alors répondu qu'il s'agissait bien d'un travail volontaire,

bénévole et avec une indemnité entre 50 et 80 francs par match, ce qui revient à environ 10 francs de l'heure.

Nous sommes donc fort contents de constater que notre intervention ait permis que 580 stadiers soient payés convenablement pour un travail peu gratifiant et sans doute soumis à un certain risque.

Barbara Urtasun

Dans ce numéro :

Zénitude

La Tribune de Genève attaque de façon dégueulasse le SIT et un ancien secrétaire syndical. Mais restons zen, quoi qu'il en coûte: c'est le prix à payer de notre action syndicale.

2

Contrôle du marché du travail

Une enquête de la Commission externe d'évaluation des politiques publiques aboutit à des constats inquiétants sur les mesures d'accompagnement. Que faire?

3

La région se parle

Les assises transfrontalières ont abouti à une mise à niveau et un échange d'expériences entre organisations suisses et françaises de la région. Un succès à poursuivre.

4

Carton rouge

La glorification du fric, du nationalisme et de la triche conduit à toutes les exactions. Les vendeuses et vendeurs sont victimes de l'Eurofoot.

5

EMS = service public

Plutôt que d'être le territoire de la concurrence financière aux dépens des patients, pourquoi les EMS ne deviendraient-ils pas un établissement public autonome?

6

Victoria: un nom bien mal porté

Le plan d'économie dans les hôpitaux lèse à la fois les patients et le personnel. Le SIT en demande l'arrêt immédiat.

7

Frontaliers: contre les mythes

Une étude de José Ramirez, de la Haute école de gestion, met en relief l'effet frontalier sur les emplois et surtout les salaires à Genève.

8

L'harmonie a gagné



On a gagné! Et quelle belle victoire: 82% des Genevois-es et 63,8% des Suisses ont balayé l'initiative de l'UDC sur les naturalisations par les urnes. Les citoyen-ne-s ont ainsi refusé d'introduire dans la Constitution les germes de l'arbitraire et de la xénophobie. C'était fondamental.

Le peuple a rappelé son attachement au respect des droits humains et mis le holà au travail de sape et de désintégration économique, sociale et morale entrepris par l'UDC depuis des années. Qui peut encore croire que ce parti cherche à garantir plus de sécurité et de bien-être après avoir assisté à sa dernière campagne sur les naturalisations soi-disant démocratiques? Les affiches assimilant les personnes demandant la nationalité suisse à des voleurs, les slogans nausé-

bonds contre les "jeunes+ étrangers + naturalisés + violents" visent à renforcer le repli identitaire, la haine et la peur de l'autre. C'est lamentable et le SIT se félicite de la claque magistrale infligée aux promoteurs de cette politique.

Notre syndicat, engagé au quotidien dans la défense des travailleuses et travailleurs de toutes les origines et de tout statut, sort renforcé de cette votation. Mais ne nous leurons pas: notre travail pour des droits égaux pour toutes et contre une division des travailleuses et travailleurs fondée sur leur passeport ou leur statut est loin d'être accompli. Chaque jour nous sommes confrontés à de nouvelles victimes de la xénophobie ambiante et légalisée: hier c'était ce collègue juge prud'homme à qui on a refusé un permis C anticipé alors qu'il remplit tous les critères d'intégration requis par la loi (voir dans ce SIT-info); aujourd'hui ce sont les dix

personnes qui viennent s'inscrire au SIT et témoigner de leur présence ici en tant qu'employé domestique sans statut légal; demain ce seront à nouveau plusieurs adolescent-e-s sans statut légal privés de possibilité d'apprentissage, etc.

Notre devoir syndical est de dénoncer ces situations mais aussi évidemment de trouver des solutions individuelles et collectives permettant une véritable intégration en Suisse de toutes celles et ceux qui y travaillent et y vivent. Nous poursuivons donc notre lutte pour la régularisation des personnes sans statut légal sur la base "un travail = un permis"; pour l'égalité d'accès aux assurances sociales pour toutes et tous; pour des conditions de travail dignes et humaines pour chacun-e. C'est notre recette pour une Suisse capable de faire vivre en harmonie toutes ses composantes.

Lara Cataldi

Restons zen

Ainsi, la Tribune de Genève a franchi une étape de plus dans sa campagne contre le SIT. Après la mise en cause de la gestion de sa caisse de chômage, elle s'est ingéniée à utiliser des éléments concernant le dossier individuel d'un ancien secrétaire syndical pour le mettre gravement en cause et tenter une nouvelle fois de déconsidérer le SIT.

Première réaction, instinctive: c'est dégueulasse. Doublement dégueulasse. D'abord, passe encore de s'en prendre au SIT comme institution: il est assez grand pour se défendre; mais il est inacceptable de mettre en danger publiquement une personne tant du point de vue social que professionnel. Ensuite, l'utilisation de documents relevant du secret professionnel ne relève pas de l'information mais du règlement de compte et de la volonté de nuire. Nombreux sont celles et ceux qui ont compris qu'il s'agissait là d'un coup bas qui ne disqualifie que ceux qui l'ont commis.

Deuxième réaction, juridique pourrait-on dire: comme le SIT l'a expliqué dans sa conférence de presse, il n'y a dans cette affaire ni traitement de faveur, ni malversation, ni enrichissement personnel. La caisse de chômage du SIT est une caisse syndicale et, à ce titre, elle traite les dossiers de tous les chômeurs en réfléchissant à ce qu'elle fait et pas "bureaucratiquement". Ainsi, dans le respect des directives d'application de la loi, elle ne pénalise pas les personnes lorsque c'est possible et, lorsqu'elles ont droit au chômage, elle leur avance de l'argent dans l'attente des décisions administratives

concernant leurs indemnités (au début du chômage ou en cas de gain intermédiaire). C'est justement l'intérêt d'une caisse syndicale, et sa responsabilité, que d'interpréter la loi et toute la loi au bénéfice des chômeurs, de tous les chômeurs inscrits chez elle.

Troisième réaction, plus "politique". Dans le domaine du chômage comme dans toute son action et dans son fonctionnement, le SIT est un peu une "exception culturelle", faite de démocratie interne, de propositions autonomes, de pratiques originales, d'engagements résolus (contre la précarité, pour la libre-circulation, aux côtés des sans-papiers, etc.). Forcément, ça dérange. Et plus de monde que l'on croit. Et cela ne va pas sans prises de risques, voire sans marges d'erreur. Pas étonnant dès lors que le SIT soit en "point de mire" de ceux qui n'aiment pas ça et qui ne ratent pas une occasion de le critiquer si l'occasion se présente. Le SIT comme celles et ceux qui y travaillent sont ainsi exposés à ce risque. C'est le prix d'une action syndicale "pas comme les autres". Il faut le savoir.

Pour ma part, j'en suis fier, dans les bons et les mauvais jours. Et lorsque les coups descendent au-dessous de la ceinture, je suis consterné pour ceux qui les donnent par vengeance et par obsession du scoop, mais pas affecté. Parce que c'est aussi une forme de reconnaissance sociale. Comme dans les arts martiaux, utilisons les attaques de l'adversaire pour renforcer notre propre énergie. Et restons zen.

Jean-Marc Denervaud

Pour un moment de détente avant de reprendre le collier de l'activité syndicale...
Pour se rencontrer de manière conviviale...

... et aussi pour fêter les jubilaires du SIT qui ont 25 ou 40 ans de sociétariat, nous vous invitons à une



fête du SIT

vendredi 5 septembre 2008
dès 18.00 dans le jardin du SIT, au 16, rue des Chaudronniers

Il y aura à manger, à boire, de la musique, Venez avec vos ami-e-s, votre famille, vos collègues de travail; nous nous réjouissons de vous rencontrer.

Comité SIT

Lors de sa dernière séance du 29 mai, le comité SIT a:

- entendu des explications sur la situation contractuelle dans le secteur du gros-œuvre, avec la mise sur pied d'une convention collective de travail étendue;
- été informé de l'action dans l'entreprise Tempobrain, qui emploie à 10 francs de l'heure des salarié-e-s pour vendre des produits Swisscom;
- débatte de la politique d'alliances du SIT; le comité a décidé à cet égard de reporter au printemps 2009 le congrès extraordinaire primitivement prévu pour novembre 2008;
- réaffirmé l'unité (mois une abstention) son soutien à la libre circulation des des personnes et cela en vue des votations qui auront lieu en 2009 (poursuite de la libre circulation, extension aux nouveaux pays de l'UE);
- fait le point sur la question de la Formation professionnelle avec le nouveau dispositif de formation professionnelle et de surveillance de l'apprentissage;
- pris les dispositions pour rétablir la situation financière du SIT (voir dernier SIT-info).

Assemblée des délégué-e-s CGAS

La CGAS a tenu son assemblée des délégué-e-s le 12 juin. Elle a:

- décidé de ne pas déposer de liste de candidatures à l'élection de la Constituante;
- été informée du lancement de l'initiative pour un salaire minimum dans le canton de Vaud et discuté des possibilités pour Genève, avec la participation de Jean-Michel Dolivo et Pierre Vanek, membres de solidarité Vaud et Genève;
- continué le débat sur la libre-circulation des personnes en vue de la votation de 2009;
- décidé de soutenir le référendum contre la nouvelle loi sur l'Université de Genève;
- élu à son bureau René-Simon Meyer (Association du personnel de la Confédération) en remplacement de Christian Fankhauser (SEV).

Pourtant exemple d'intégration

Un juge prud'homme ... jugé bon pour l'exclusion

Bien qu'il soit juge prud'homme, suive des formations pour se reconvertir professionnellement et ait réussi l'examen de français mis en place par les autorités genevoises, Guran voit sa demande anticipée de permis C refusée.

En 1990, "Guran" (prénom fictif), originaire du Kosovo, arrive en Suisse et travaille dans la construction sans statut légal. Sa femme le rejoint et de leur union naîtront trois enfants, tous trois scolarisés à l'école publique dès leur plus jeune âge. En 2001, estimant que leur intégration poussée en Suisse mettrait "Guran" et sa famille, en cas de retour au Kosovo, dans une situation d'extrême gravité, l'Office des migration (ODM) leur octroie une autorisation de séjour (permis B humanitaire).

En 2007, estimant être suffisamment intégrés dans notre pays, Guran et sa famille adressent aux autorités une demande anticipée d'autorisation d'établissement (permis C), conformément à la loi, qui prévoit cette possibilité en cas de bonne intégration. Si son épouse ne travaille pas, Guran, bien que pénalisé par un accident de travail, fournit de nombreux efforts pour effectuer une reconversion professionnelle: il occupe un travail de gardien de musée dans le cadre d'un emploi temporaire de l'Office cantonal de l'emploi, il suit des formations de conduite, d'agent de sécurité et a obtenu des

autorités compétentes une équivalence suisse pour sa formation de laborant en biologie effectuée dans son pays d'origine. Les époux ont également passé avec succès un examen de l'Université ouvrière genevoise dans le cadre de cours de français mis sur pied par le Bureau genevois de l'intégration et validés initialement par l'ODM. Par ailleurs, preuve de sa bonne intégration et de sa maîtrise du français, Guran, militant du SIT, fonctionne depuis 2006 comme juge travailleur au Tribunal des prud'hommes.

L'autorité cantonale donne son préavis favorable à la demande anticipée d'autorisation d'établissement, et fait suivre à l'autorité fédérale. A Berne, l'ODM rejette la demande de Guran le 17 avril 2008. L'ODM estime que même s'ils ont acquis le niveau A2 des normes européennes, les connaissances de français des intéressés sont insuffisantes au vu de la durée de leur séjour en Suisse: "s'ils ont certes atteint le niveau minimum prévu par la loi, il n'en demeure pas moins que ce niveau est particulièrement bas". De plus, le fait que Guran soit juge au

Tribunal des prud'hommes ne serait pas un signe montrant qu'il parle suffisamment le français. Pour ce qui est de l'intégration professionnelle, l'ODM juge qu'elle est inexistante pour l'épouse et insuffisante pour Guran: "le fait qu'il soit en procédure de reconversion professionnelle n'est pas de nature à remettre en question cette évaluation". Pour l'ODM, "Guran" et sa famille devraient attendre 2011 pour obtenir le permis.

Un recours est en préparation. Guran remplit en effet manifestement les trois critères d'intégration prévus par l'ordonnance, à savoir: le respect de l'ordre juridique et des valeurs de la Constitution fédérale, des connaissances dans la langue nationale parlée au lieu de domicile au moins au niveau de référence européen A2 (système d'évaluation adopté par le Conseil de l'Europe), et "la volonté manifeste sa volonté de participer à la vie économique et de se former". Le mandataire du cas s'étonne en particulier que le succès du couple à un examen de français mis en place par les autorités genevoises ne soit pas reconnu par les autorités fédérales.

D'après l'Observatoire du droit
d'asile et des étrangers
www.stopexclusion.ch/observatoire/

Nouvelle loi cantonale sur le chômage

Contrôler l'application

Le SIT a mis sur pied une nouvelle permanence destinée aux personnes qui ont obtenu une des mesures prévues par la loi cantonale (emploi temporaire pendant le chômage, emploi temporaire après la fin des indemnités chômage, emploi de solidarité dans l'économie sociale et solidaire).

Cette permanence a lieu

les 1^{er} et 3^e mercredis du mois
de 15h à 17h

Lors de la votation du mois de décembre 2007 sur la nouvelle loi sur le chômage, le SIT s'était engagé à veiller à ce que les mesures proposées soient de réels outils pour une réinsertion durable et digne.

Si vous avez des interrogations concernant le travail que vous faites, le salaire, la formation donnée ou l'absence de formation, les conditions de travail, n'hésitez pas à venir un mercredi ou contacter le syndicat si l'horaire ne vous convient pas.

Maternité

Les prud'hommes accouchent d'un beau jugement!

Dans un jugement tout récent, le tribunal des prud'hommes a donné raison à une de nos syndiquées contre la Coop dans une affaire d'importance traitant de l'assurance maternité.

Mme T avait en effet assigné Coop à lui verser deux mois de salaires pour une incapacité de travail due à l'hospitalisation de son nouveau-né, ce que Coop avait toujours refusé de faire.

L'histoire n'est pas toute simple. Mme T a accouché d'un garçon le 30 décembre 2006. Malheureusement, ce dernier a dû être hospitalisé dès sa naissance durant deux mois. Les médecins de l'enfant ont donc demandé à la jeune maman de rester auprès du nouveau-né. Cette dernière a donc envoyé à son employeur le certificat de l'hôpital exigeant sa présence auprès du petit. Coop a accusé réception de ce certificat et précisé dans sa réponse que Mme T avait la

possibilité, en cas d'hospitalisation prolongée de son enfant, de demander que son congé-maternité soit ajourné et ne débute qu'au moment où le petit sortirait de l'hôpital (art. 16 al. 2 LAPG). La lettre précisait que dans ce cas aucun salaire ne serait versé durant la période d'hospitalisation de l'enfant. Pour appuyer ce dernier point, Coop se fondait notamment sur sa propre convention collective qui précise que pendant la durée du report de maternité, l'entreprise ne verse pas de salaire.

Mme T a effectivement demandé le report de son congé maternité, comme la loi le lui permet, mais elle a également demandé que les deux mois où elle était en incapacité de travail du fait de l'hospitali-

sation de son enfant et du fait de l'interdiction de travailler durant les 8 semaines suivant l'accouchement (art. 35a Ltr) soient payées. Comme Coop a refusé, le SIT a déposé au nom de Mme T. une demande aux prud'hommes. Le jugement nous est favorable et établit donc que la période de report du congé maternité doit être payée par l'employeur en vertu de l'art. 324a al. 1 CO qui veut que l'employeur indemnise - selon l'échelle de Berne - en cas d'empêchement de travailler en raison d'obligations légales. Rester auprès d'un enfant malade est une obligation au sens de l'art. 376 CC!

Si Coop peut encore faire recours contre ce jugement, une belle victoire d'étape pour les mères actives professionnellement!

Lara Cataldi

Le contrôle du marché du travail est-il insuffisant ?

La Commission externe d'évaluation des politiques publiques a rendu son rapport d'évaluation de la politique de réglementation du marché du travail.

En fait, il ne s'agit que d'une première partie de rapport qui ne traite que les contrôles effectués par les commissions paritaires. Une seconde partie regardera de près le rôle de l'Etat.

L'objectif du rapport était de déterminer si les contrôles des conditions de travail effectués par les commissions paritaires (patrons et syndicats) permettent de faire respecter les conventions collectives et d'éviter les abus en matière de sous-enchère salariale. La deuxième partie de cette enquête sera réalisée en 2008 et portera sur les contrôles étatiques et les mesures proposées par le Conseil de surveillance du marché de l'emploi (CSME) concernant les secteurs non soumis à une convention collective de travail.

Il ressort de l'évaluation de la CEPP que si le dispositif de réglementation du marché du travail est actuellement doté de multiples organes de contrôle, la surveillance n'est pourtant pas efficace. En cause, l'insuffisance des contrôles et leur manque d'efficacité, le manque de coordination entre l'Etat et les partenaires sociaux et la grande pauvreté de l'information sur les entreprises contrôlées, sur l'objet des contrôles et les mesures de correction exigées.

Selon son enquête, la CEPP considère certains faits comme inquiétants.

Elle a ainsi découvert que 80% des commissions paritaires n'effectuent aucun contrôle dans les entreprises, ce qui signifie que sur un peu plus de 100'000 salarié-e-s couvert-e-s par une CCT - convention collective de travail (à Genève), un tiers ne sont pas contrôlés. Mais ces contrôles marchent bien dans les secteurs qui, comme le bâtiment, ont des contrôleurs salariés par les commissions paritaires.

Quand les commissions paritaires font les contrôles, elles ont peu de moyens de sanction, ces sanctions sont peu dissuasives. Dans un secteur comme le

nettoyage, certaines entreprises n'hésitent pas à se mettre en faillite pour échapper aux sanctions.

Par ailleurs, la CEPP a interrogé directement des salariés. Pour constater que ceux-ci sont mal informés sur les questions salariales (quel salaire minimum ils doivent toucher, quel est leur salaire réel. Plus grave: entre 4% et 6% des 750 travailleurs interrogés par la CEPP indiquent avoir reçu des consignes illicites de leurs employeurs en cas de contrôle (mentir aux inspecteurs, se cacher ou fuir).

Et cela ne concerne que les secteurs qui sont soumis à une convention collective de travail, que celle-ci soit rendu obligatoire pour l'ensemble du secteur ou non.

Le contrôle n'est pas d'abord l'affaire de l'Etat

Exemple révélateur, il est apparu lors de cette enquête que les contrôles des entreprises liées à une convention collective de travail sont principalement effectués par les commissions paritaires et très peu par l'Etat. Car ce dernier n'est légitimé à intervenir dans ces secteurs que dans les cas d'enquêtes pour établir les usages ou pour vérifier leur application.

D'ailleurs cela est directement issu du rôle subsidiaire de l'Etat en matière de relations du travail : les contrats des salariés sont soumis à des dispositions juridiques très peu contraignantes concernant les salaires (Code des obligations, Loi sur le travail). Mais depuis l'entrée en vigueur de la libre circulation des personnes, l'Etat est désormais chargé d'appliquer des mesures d'accompagnement pour prévenir des sous-enchères salariales abusives et répétées (Loi sur l'inspection et les relations du travail, Loi sur les travailleurs détachés).

Il ressort de l'enquête de la CEPP qu'il y a des limites sérieuses en ce qui concerne les contrôles effectués par les commissions paritaires. Il apparaît d'une part que ces contrôles sont très mal répartis entre les différents secteurs, et que d'autre part l'information concernant la teneur de ces contrôles et de leurs conséquences est particulièrement lacunaire.

Il en résulte une **grande pauvreté de l'information** à disposition de l'autorité cantonale compétente, voire de la Confédération. En effet, il n'y a pas d'information réciproque ni de coordination entre les commissions paritaires et l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT) au sujet des contrôles effectués.

Dans bien des cas, les commissions paritaires se reposent sur l'activité courante des syndicats

Les commissions paritaires s'en remettent ainsi au contrôle par des tiers pour garantir l'application de leur propre convention collective. Par effet de cascade, c'est une part importante de la surveillance du marché du travail dans les secteurs conventionnés qui repose uniquement sur les syndicats de travailleurs. Ces syndicats n'ont pas la même légitimité que les commissions paritaires, puisqu'ils ne représentent qu'un seul des partenaires de la convention collective de travail. De plus, ils ne sont pas forcément bien représentés dans tous les secteurs. Enfin, ils effectuent des **contrôles après le dépôt d'une plainte et beaucoup moins de façon spontanée** (excepté dans la construction). Une grande partie des infractions peut ainsi leur échapper.

Quelles sont les sanctions pratiquées par les commissions paritaires ?

Les sanctions infligées dans le cadre des dispositions conventionnelles vont de l'avertissement au refus de recommander l'entreprise pour

l'octroi d'une attestation de respect des usages par l'OCIRT, en passant par les amendes pour non-respect du salaire ou horaire minimum inscrit dans la CCT. Les amendes peuvent aller de 2'000 à 20'000.-

Confédération (Seco 2007). Les tendances seront donc à observer de près ces prochaines années.

Par ces différents constats, la CEPP arrive à la conclusion que **le dispositif de réglemen-**

Les infractions

A Genève, selon l'enquête auprès des commissions paritaires, les infractions portent dans la plupart des cas sur le **non-respect du salaire minimum**. Puis, dans une moindre mesure, sur le non-paiement des charges sociales. De plus, les types d'infractions détectés par les commissions paritaires sont

nombreux, ainsi que l'illustre la liste, certainement non-exhaustive, ci-dessous et dressée d'après les déclarations des membres des commissions paritaires interrogés. Il s'agit d'un recensement qualitatif uniquement (les fréquences n'étaient pas demandées).

Les infractions évoquées par les membres des commissions paritaires

GO: Gros-Œuvre; SO: Second-Œuvre; MBG: Métallurgie du bâtiment; HR: Hôtellerie-restauration; CDA: Commerce de détail non-alimentaire (CCT-cadre); N: Nettoyage	GO	SO	MBG	HR	CDNA	N
pas de fiche de salaire	●	●	●			
salaire inférieur au salaire minimum CCT cotisations sociales impayées	●	●	●	●	●	
cotisations sociales impayées	●	●				
travailleur détaché pas annoncé	●	●	●			
non respect des horaires, vacances, heures supplémentaires, indemnités professionnelles, CCT sur la retraite anticipée	●	●	●	●	●	
travail au noir		●	●			
pas de permis de travail			●			
double contrat de travail à temps partiel (pour échapper au salaire minimum du temps complet)						●
prolongement du contrat de travail temporaire au-delà de 4 mois					●	
dépassement du temps maximum annuel autorisé (travailleurs détachés)		●	●		●	

Source: entretiens et enquête postale auprès des commissions paritaires.

On constate que la **diversité des infractions** auxquelles sont confrontées les commissions paritaires peut être importante (MB, SO). Dans le secteur du Nettoyage, le peu d'exemples cités s'explique par le peu de contrôles effectués. Pour l'Hôtellerie-restauration, les cas

évoqués ici proviennent uniquement des entretiens réalisés, puisque la présidence de cette commission a refusé de transmettre le questionnaire aux membres du comité et aux inspecteurs qui effectuent les contrôles, réduisant ainsi fortement la validité de l'information.

francs en cas de récidive et selon les secteurs d'activité.

Cependant, tous les secteurs ne sont pas contrôlés. Et lorsqu'elles effectuent des contrôles, les commissions paritaires rencontrent un certain nombre d'obstacles qui limitent l'efficacité de leurs actions. Ainsi, elles n'ont pas accès à certains chantiers et ne peuvent entrer dans certaines entreprises ou chez des particuliers. Elles manquent aussi de bases légales pour réellement sanctionner les entreprises par le biais d'amendes conventionnelles, notamment concernant les entreprises extra-cantonales.

En effet, le recouvrement d'une amende ne peut légalement être imposé que par une autorité administrative ou judiciaire. C'est pourquoi une commission paritaire doit, en cas de refus de l'entreprise de payer l'amende conventionnelle, entamer une procédure auprès de la Chambre des relations collectives de travail, seule procédure qui garantit par la suite la possibilité de mettre aux poursuites l'entreprise. Dans bien des cas, les commissions paritaires renoncent à entamer des démarches auprès de la CRCT.

Quels sont les effets de la réglementation sur le marché du travail ?

L'enquête suisse sur la structure des salaires (ESS) réalisée en octobre 2006 révèle une proportion inquiétante de travailleurs qui touchent des salaires en dessous des minimums inscrits dans leurs conventions collectives de travail. Cette situation tend d'ailleurs à se confirmer dans les chiffres transmis par les commissions paritaires à la

tation du marché du travail, tel qu'observé en avril 2007, n'est pas en mesure de garantir efficacement les conditions de travail et les prestations sociales en usage.

résumé: GT

Le rapport de la CEPP est téléchargeable sur son site: www.geneve.ch/cepp
Consulter aussi les annexes, soit les questionnaires qui fondent certaines conclusions.

Les recommandations de la CEPP

La CEPP met l'accent sur l'option de ne pas confier la responsabilité entière des contrôles à l'Etat mais vise à renforcer les contrôles et à les répartir de façon plus efficace entre les commissions paritaires et l'Etat.

Renforcer les compétences et les moyens à disposition des commissions paritaires: ces points sont à améliorer, sinon l'Etat devra à terme se substituer aux contrôles paritaires:

- Exiger le fonctionnement effectif de l'ensemble des commissions paritaires et rendre les contrôles obligatoires.
- Prévoir une contribution professionnelle dans chaque CCT afin de financer les contrôles de chaque commission paritaire.
- Garantir aux commissions paritaires l'accès aux entreprises.
- Vérifier les informations auprès des caisses de compensation.
- Appliquer les CCT de l'endroit où le travail est effectué

Coordonner et augmenter les contrôles :

- Documenter précisément les contrôles.
- Garder une trace des entreprises

non-conformes.

- Transmettre les résultats détaillés des contrôles et centraliser les données à l'OCIRT.
- Augmenter le nombre de contrôles et de contrats de prestations (commissions paritaires & OCIRT).

Information et prévention :

- Informer chaque travailleur du salaire minimum auquel il a droit.
- Produire et diffuser un schéma de fonctionnement du dispositif de réglementation du marché du travail.
- Mener des campagnes d'information régulières auprès des entreprises et des travailleurs.

D'autres propositions nécessiteraient des changements de la législation fédérale :

- Obliger au respect lors de sous-traitance (en cascade).
- Empêcher, après une mise en faillite, la reprise d'activité sous un autre nom dans le même secteur, ceci afin d'éviter les faillites "volontaires" effectuées dans le but d'éviter des sanctions.

Carton jaune ?

Le rapport de la CEPP est plus nuancé qu'une première lecture (et surtout des premières pages) ne le laisse croire. Les Commissions paritaires sont chargées - selon la législation fédérale - de combattre les abus en matière de salaires et de conditions de travail. Leurs moyens sont limités, mais quand elles se les donnent, quand le partenariat syndicats-patronat marche, les résultats montrent que les commissions paritaires font du bon boulot.

Malheureusement, l'inverse est aussi vrai, et il semble bien majoritaire, en particulier dans le secteur de l'hôtellerie-restauration où l'autisme de la commission paritaire nationale n'a d'égal que sa légalité. Des pans entiers de l'économie seraient donc ainsi totalement délaissés (au moment de l'enquête: on nous assure que cela a progressé depuis).

Peut-être donc que la réalité décrite n'est plus tout-à-fait d'actualité. Peut-être que certains problèmes spécifiques et minoritaires ont été trop facilement généralisés, et que certains pourcentages sont discutables. Il n'en reste pas moins que cela constitue un cri d'alarme.

Il ne sert à rien de perdre en jérémiades sur des pourcentages ou des virgules manquantes: le rapport de la CEPP dit ce que les partenaires sociaux devraient faire en complément de l'Etat pour que les mesures d'accompagnement à la libre circulation fonctionnent. Les propositions qui y sont contenues sont intéressantes et constructives, même si elles ne sont probablement pas toutes acceptables.

Le contrôle paritaire du marché du travail a reçu un carton jaune ? Pas grave: il peut encore gagner le match. Pour sa part, le SIT est prêt à jouer collectivement pour marquer des buts.

IC

L'assurance chômage paie à la place de l'employeur

Le phénomène n'est pas isolé, et SPS Service privé de sécurité SA n'est certainement pas l'unique employeur qui procède de la sorte.

L'émission Temps présent du 1er mai 2008, intitulé "La galère des emplois précaires" (que l'on peut visionner sur www.tempspresent.ch), a clairement dénoncé un système consistant à engager du personnel à l'appel, sans aucune garantie d'un minimum de salaire par mois. Ainsi, le salaire d'un chômeur qui trouve un travail sur appel est complété par l'assurance chômage. Autrement dit: c'est l'assurance chômage qui paie pour le risque économique de l'entreprise, risque qui incombe clairement à l'employeur et non pas au travailleur ou à l'assurance chômage. En effet, les bénéfices de l'entreprise ne sont pas redistribués aux travailleurs ni reversés à l'assurance chômage!

Licenciement collectif

SPS a perdu un grand contrat à la fin du mois d'octobre 2007, représentant un tiers du chiffre

d'affaire de l'entreprise. Elle a donc licencié collectivement 29 travailleurs, en respectant un délai de congé de deux mois, soit pour le 31 décembre 2007.

Le SIT est intervenu auprès de SPS ainsi qu'auprès de l'Office cantonal de l'emploi (OCE) pour les rendre attentifs au fait que la procédure de licenciement collectif n'avait pas été respectée. En effet, SPS n'avait pas fait l'information et la consultation des travailleurs, comme cela est prévu par le Code des obligations. Ce n'est que le 21 janvier que SPS a pour finir fourni à l'OCE les informations requises par la loi.

Ainsi, et conformément à un arrêt de principe du Tribunal fédéral, un licenciement collectif qui ne respecte pas les procédures légales, a pour effet de reporter le délai de congé. En l'occurrence, le délai de congé ne pouvait être valable

qu'au 29 février 2008 au plus tôt. L'OCE en a bien informé l'employeur, les travailleurs concernés ainsi que les syndicats.

Actuellement, avec l'appui du SIT, plusieurs travailleurs ont entamé des procédures prud'homales, du fait notamment que SPS ne veut pas reconnaître que le non-respect de la loi en matière de licenciement collectif entraîne des conséquences financières. Les montants demandés par les travailleurs concernent le délai de congé, soit les mois de janvier et février 2008, ainsi que l'indemnité pour licenciement abusif pour non-respect de la procédure de licenciement collectif.

Nous sommes donc extrêmement choqués d'apprendre que SPS a réussi à faire payer les mois de janvier et février par l'assurance chômage, malgré que l'OCE a bien informé l'employeur, les travailleurs et les syndicats qu'il revient bien à SPS de payer le délai de congé!

Barbara Urtasun

Vendeurs de produits ADSL Bluewin

Plus que 10 frs. de l'heure!

Fin mai, le SIT a déployé slogans et drapeaux devant les vitrines du Swisscom shop de Rive pour dénoncer l'exploitation de dizaines de salarié-e-s affectés à la vente de produits Swisscom.

Employés par la société Tempobrain (sous-traitante de Swisscom) pour vendre des produits ADSL de Bluewin dans plusieurs centres commerciaux du canton de Genève (Swisscom shop, Interdiscount XXL, M-electronics, MediaMarkt, FNAC), les quelques 30 vendeurs et vendeuses genevois-e-s de cette société sont forcé-e-s de vivre dans la précarité absolue: salaires fixes de 10 francs de l'heure; temps de travail hebdomadaire flexible,

revenus totalement irréguliers, service de piquet obligatoire et non payé, absence d'assurance perte de gain maladie, salaire payé avec retard et comportant régulièrement des erreurs en défaveur des travailleurs, humiliations constantes, etc.

Après avoir écrit plusieurs fois à Tempobrain et à Swisscom pour exiger l'amélioration des conditions de travail et le respect de la Convention collective cadre de la vente, obligatoire à Genève, le SIT a décidé de dénoncer publiquement la situation. La stratégie semble avoir payé puisque Tempobrain a enfin pris langue avec nous pour retravailler les contrats de travail dans le sens de nos revendications. Soit:

- un salaire horaire de 22.30 minimum;
- des horaires hebdomadaires mentionnés clairement dans le contrat de travail;
- des plannings fournis 15 jours à l'avance;
- des salaires versés à la fin de chaque mois;
- une assurance perte de gain maladie.

Tempobrain et Swisscom devraient pouvoir relever ce défi sans problème et tant mieux si une partie des plus de 2 milliards de francs de bénéfice du géant de la télécommunication tombent dans les poches des travailleurs plutôt que dans celles des actionnaires!

Lara Cataldi

Une belle leçon!

Par près de 60% de NON, le peuple a rejeté le 1er juin dernier les propositions de la droite de réduire la représentation du personnel au sein des conseils d'administration des TPG, des HUG et des SIG, et d'en expulser les député-e-s du Grand Conseil.

Un service public n'est pas une entreprise privée

"La République des coquins et des vilains a encore de belles années devant elle", commentait à chaud Renaud Gautier, député libéral (Le Temps, 2 juin 2008). Les élu-e-s du personnel apprécieront...

Ce vote sanctionne au contraire celles et ceux qui veulent faire des conseils d'administration une chasse gardée. Plus encore, il constitue un camouflet pour les apôtres de l'efficacité à tous crins, d'une gestion des services publics basée uniquement sur les dogmes libéraux de la rentabilité et de la prétendue efficacité des recettes de gestion du secteur privé. Des dogmes pourtant mis à mal ces dernières années par l'absurdité et la brutalité de l'affaire de la Boillat, et plus récemment par le conflit CFF Cargo. Ces conflits ont en effet démontré, s'il en était encore besoin, deux choses: d'une part que la logique de la rentabilité maximum n'a que faire de l'emploi et du développement du tissu économique de régions entières, et d'autre part que l'application des recettes de gestion libérale aux entreprises publiques produit non seulement les mêmes effets catastrophiques sur l'emploi et les conditions de travail, mais est aussi susceptible de mettre en danger les services publics eux-mêmes.

Dans des domaines aussi importants en matière de politiques publiques que sont la santé, les transports, l'énergie et l'eau, ce rapport populaire est plus que bienvenu. Les appétits des intérêts privés sur ces secteurs ne sont en effet un secret pour personne, et le matraquage idéologique de la soi-disant "bonne gouvernance" va bon train. Personne ne le nie, et certainement pas les syndicats, le fonctionnement des services publics peut être amélioré. Avec d'autres, le SIT s'est en effet toujours battu et continue

à se battre pour l'amélioration des conditions de travail et des prestations publiques. Une lutte qui passe notamment par la dénonciation des dysfonctionnements, par une bataille constante pour l'adéquation entre les besoins et les moyens, notamment en effectifs.

Une leçon à retenir

Mais la réduction de la représentativité politique des conseils d'administration, et de celle du personnel qui délivre quotidiennement les prestations dans la mission de service public qui lui est confiée, n'est quant à elle pas un gage de meilleur fonctionnement. Le peuple l'a compris et s'est prononcé: un-e seul-e élu du personnel ne suffit pas, et la représentativité des différentes tendances politiques représentées au Grand Conseil doit être maintenue dans les organes suprêmes des entreprises publiques.

Par ce vote, le peuple genevois n'a donc pas fait que démontrer son attachement au caractère public des hôpitaux universitaires, des services industriels, et des transports en commun. Il est allé plus loin, en indiquant clairement et souverainement comment ces derniers doivent être gérés: une représentation adéquate du personnel au sein des conseils d'administration, afin de garantir le droit des salarié-e-s à être entendu, et la participation de député-e-s du Grand Conseil, afin de garantir le contrôle parlementaire sur ces entités publiques. De ce fait, le peuple a ainsi réaffirmé les principes fondamentaux devant régir ces dernières: transparence, contrôle démocratique, et prédominance de l'intérêt public.

Aurons que le Conseil d'Etat, qui travaille à l'élaboration d'une nouvelle loi cadre sur la "gouvernance" des entreprises publiques, sache retenir la leçon. Le SIT y veillera.

Daide De Filippo

Assises de la société civile transfrontalière

Une rencontre, un succès, des perspectives

Le 17 mai dernier, plus de 70 représentants-es d'organisations syndicales, environnementales et sociales de la région franco-valdo-genevoise se sont réunis à Genève à l'invitation du SIT, de la CEST et du CLE.

Nous avons présenté dans le dernier SIT-info les enjeux de cette rencontre où les participant-e-s ont d'abord eu une matinée consacrée à une "mise à niveau" des participants français et suisses sur les réalités vécues de part et d'autre de la frontière sur trois dimensions: l'emploi (emploi - cohésion sociale - libre circulation), l'urbanisation (logement - urbanisation - mobilité) et l'environnement (environnement - santé - cadre de vie).

La journée a principalement été marquée par un débat sur la question de la gouvernance transfrontalière: le projet d'agglomération est une opportunité pour faire avancer les propositions des associations de la société civile. Où les porter, dans quelles institutions? Comment les mettre en oeuvre?

Voici le regard qu'un des participants français, Christian

Juyaux, secrétaire syndical CFDT et président du Conseil syndical interrégional (CSIR) Alpes - Arc Lémannique a porté sur ces assises:

"Le projet d'agglomération franco-valdo-genevoise, c'est un territoire de 1900 km2 qui regroupe deux pays (Suisse et France), deux cantons (Vaud et Genève) et deux départements (Ain et Haute Savoie). Depuis décembre 2007 une charte d'agglomération engage les pouvoirs publics et les collectivités locales (204 communes) concernés par cet espace transnational.

Avec une population de 787 500 habitants et 369 000 emplois dont plus de 60 000 occupés par des transfrontaliers dans ce territoire, la libre circulation des travailleurs est un enjeu crucial...

Or un débat sur l'extension de la libre circulation doit avoir

lieu à l'occasion de la votation du 17 mai 2009 sur les bilatérales. Du fait de l'importance pour l'emploi dans les deux pays et de l'avancée pour les droits des travailleurs, les membres du CSIR Alpes Arc Lémannique ne doivent-ils pas se mobiliser pour soutenir les syndicats suisses?

Dans le domaine de l'emploi - la cohésion sociale - la libre circulation, si les différentiels de salaires entre la France et la Suisse sont forts attractifs, l'absence de législation sur le licenciement et de protection sociale rend ces emplois très vulnérables. Un des enjeux est de structurer un bassin de l'emploi transfrontalier.

Pour le logement - l'urbanisation - la mobilité nous sommes devant un processus d'étalement urbain avec les emplois au centre de Genève et les logements dans les périphéries jusque dans le pays de Gex et en Haute Savoie avec une tension immobilière importante. Si la Suisse a mis en place des transports publics (tramways), la France est sur une mobilité pendulaire presque exclusive-

ment autoroutière!

Sur l'environnement - santé - cadre de vie la question de l'offre publique de soins pose le déséquilibre entre le CHU de Genève, l'hôpital d'Annecy et celui de Bonneville - Annemasse et l'absence d'unité hospitalière dans le pays de Gex.

Le débat sur la gouvernance d'agglomération, après un exposé de Beat Burgenmeier (directeur du Centre d'écologie humaine et des sciences de l'environnement) sur les enjeux de la croissance et d'une nécessaire régulation économique des coûts sociaux (le travail) et territoriaux (le logement) dans cet espace transnational, nous avons débattu:

- quelle substitution aux trois collectivités depuis le vote de décembre 2007 avec une gouvernance qui se veut participative par le Comité régional franco-genevois?
- quelle préparation de l'avenir dans un plan de 3 ans, lorsqu'il est prévu 200 000 habitants en plus et 100 000 emplois supplémentaires en 2030, alors que les décisions

fédérales seront prises en 2010 avec des financements en 2011?

- comment penser un développement social durable sans que la prospérité de certains ne se fasse pas au détriment de la précarité des autres?"

Cette rencontre a également permis de confronter les divergences entre organisations syndicales et environnementales, enjeu déterminant pour l'avenir du mouvement syndical et son articulation avec le mouvement associatif. Comme l'écrit Thierry Pech, "Le temps n'est plus où les syndicats de salariés pouvaient prétendre à une forme d'hégémonie sur le reste de la société civile et revendiquer sur elle un double avantage de généralité et de centralité. Face aux enjeux émergents comme la protection de l'environnement, le mouvement syndical se trouve repoussé dans un régime de particularité au sens où il défend une sphère d'intérêts particulière, celle du travail et des travailleurs, qui possède à la fois ses raisons (les salariés sont aussi les victi-

mes de la dégradation de l'environnement) et ses contradictions (l'intérêt des salariés est aussi de défendre leur emploi, y compris lorsqu'il participe d'une activité et d'un style de production peu soucieux de l'environnement).... La culture du compromis ne peut être un slogan quand il s'agit de négocier avec l'Etat et le patronat, et se résumer à une forme d'indifférence polie, voire d'ostracisme quand il s'agit de discuter avec les autres composantes de la société civile" *.

On trouvera sur le site internet du SIT (www.sit-syndicat.ch) les fiches préparées pour les assises et qui dressent un portrait de la région sous ces différents aspects socio-économiques et environnementaux. Les actes de cette journée seront publiés durant l'automne.

Hervé Pichelin, Bernard Comoli

* Thierry Pech "Le syndicalisme à l'épreuve du capitalisme séparateur" <http://www.la-videdesidees.fr/>

Les cartons rouges du personnel

Profitant d'un dernier répit avant le début de l'Eurofoot, les vendeurs et vendeuses du canton de Genève, relayés par le SIT et Unia, ont exprimé leur raz le bol et dénoncé les conditions de travail encore extrêmement précaires de leur secteur lors d'une conférence de presse début juin.

Pour les 23'000 salarié-e-s de la vente à Genève, l'Eurofoot est en effet surtout synonyme de journées de travail sans fin. Comme si leur quotidien n'était pas assez éreintant, voilà que des horaires prolongés se sont encore rajoutés à leurs quotidiens déjà pénibles.

Bien que l'élargissement des heures d'ouvertures de magasins soit accompagné d'un certain nombre de compensations, nous constatons que dans les faits, bon nombre d'enseignes ne respectent pas les minima légaux et les garde-fous prévus à cet effet. Quotidiennement, des vendeuses et vendeurs de plus en plus nombreux s'adressent au syndicat pour dénoncer le non paiement d'heures supplémentaires, le non respect des salaires minimum ou encore nous informent du travail qu'ils sont obligés d'effectuer bien au-delà des heures de fermeture des magasins, et cela

souvent gratuitement. Aujourd'hui, les maigres protections prévues dans le droit du travail suisse ne permettent plus d'assurer au personnel de la vente des conditions de travail décentes. Même à Genève où une CCT obligatoire pour l'ensemble du personnel existe, de nombreux employeurs se moquent du dispositif légal et savent que, même dénoncés par les syndicats, la sanction est bien faible au regard des sommes économisées sur le dos de leurs salarié-e-s. Les pouvoirs publics, de leur côté, n'ont pas non plus les moyens de vérifier l'application stricte des horaires des magasins.

Ces dernières années, les exigences à l'égard des vendeuses, en terme de flexibilité notamment, se sont considérablement accrues. Ces dernières doivent souvent accepter des temps partiels, se tenir à la disposition de leur employeur tout au long de la semaine et sont licenciées à la moindre incartade. Leurs salaires, quant à eux, avoisinent souvent avec peine les 3000.- nets pour un plein temps.

Malgré ces conditions de travail affligeantes, les associations patronales du secteur exigent une libéralisation

encore plus importante des horaires des magasins et demandent cette année à ce que le mois de décembre puisse également permettre des horaires du type de ceux de l'Eurofoot.

Le personnel de la vente a donc décidé de clamer son raz le bol et rappelle qu'il reste fermement opposé à toute extension des horaires des magasins. Toute flexibilisation des horaires est inévitablement synonyme de dégradation des conditions de travail et est donc à ce titre purement et strictement inacceptable.



L'hôtellerie-restauration

Renouvellement de la CCNT

Actuellement, les partenaires nationaux de la branche sont en pleine phase de négociation pour le renouvellement de la Convention collective nationale de travail (CCNT) en 2009.

Les conditions de travail des salarié-e-s de ce secteur doivent absolument s'améliorer.

Pour 2009, les travailleuses revendiquent une CCNT avec :

- un 13^e salaire à 100% dès le premier jour de service;
- une reconnaissance de l'expérience professionnelle par l'introduction d'une nouvelle catégorie salariale pour les personnes sans qualification;
- l'interdiction du travail sur appel.

Ces trois revendications ont été sélectionnées comme prioritaires parmi une vingtaine d'autres.

13^e salaire

Dans le secteur, le 13^e salaire s'acquiert avec les années de service. Durant les six premiers mois dans un établissement, les salarié-e-s n'y ont pas droit; du septième au douzième mois, ils ont droit à 50% du 13^e salaire; dans leur deuxième année de service, ils ont 75% et ce n'est que dans leur 3^e année de service qu'ils obtiennent enfin un 13^e salaire à 100%. Ce système progressif est combattu avec force par les syndicats, car il engendre pour les salarié-e-s - à chaque changement d'emploi - une baisse salaire. La plupart des travailleuses, lorsqu'ils changent de travail, repartent à zéro en matière de 13^e salaire. Qu'ils aient ou non plusieurs années d'expérience dans la branche, leur nouvel employeur n'en tient absolument pas compte. Il est clair qu'un tel système ne permet aucune progression salariale, les acquis en matière de 13^e salaire ne sont pas transférables, l'expérience acquise auprès d'autres employeurs n'est donc pas reconnue par le nouvel employeur. Ainsi un grand nombre de salarié-e-s doivent durant

leur vie professionnelle recommencer plusieurs fois à zéro l'acquisition d'un 13^e salaire. Sans compter que ce système incite les patrons à licencier pour réengager des employés moins chers.

Dans un secteur caractérisé par un tournus élevé du personnel, conserver un tel système sur le long terme favorise les licenciements, le tournus, la précarité et est un frein indéniable à la progression des salaires. Salaires qui sont à l'engagement beaucoup trop bas. Pour de nombreux travailleuses, vivre avec ces minima salariaux est une vraie gageure, alors, à la moindre opportunité, ils déguerpissent et rejoignent des secteurs mieux lotis comme l'horlogerie, le bâtiment, les administrations publiques et parapubliques, etc.

Depuis quelques saisons, l'hôtellerie et la restauration se portent très bien, le nombre de nuitée par année ne cesse de croître, de même que le chiffre d'affaire de l'ensemble de la branche, on annonce déjà une année 2008 record, il est donc plus que temps que la CCNT accorde un 13^e salaire complet dès le 1^{er} jour de service.

Reconnaissance de l'expérience professionnelle

Une partie importante des travailleuses de la branche ont acquis des compétences et un savoir-faire par leur pratique. Ils n'ont aucun diplôme, mais ils sont expérimentés et effectuent un travail qualifié. Actuellement, la grille salariale ne reconnaît pas à ces employé-e-s leur savoir-faire et ils sont, dans la majorité des cas, payés au salaire minimum, soit 3'400.- francs, alors qu'ils accomplissent des tâches qualifiées et élaborées. De nombreuses personnes ont parfois 10 ou 20 ans de service et sont

toujours rémunérées au salaire minimum prévu par la CCNT. Les employeurs bénéficient de salarié-e-s expérimentés sous payés. Les syndicats revendiquent une catégorie salariale reconnaissant les années d'expérience et les compétences de ces salariés expérimentés.

Interdiction du travail sur appel

En Suisse, le travail sur appel ne fait pas l'objet d'une loi particulière et est hélas autorisé.

Les contrats sur appel se répandent de plus en plus dans l'hôtellerie restauration. Les hôtels, par exemple, emploient un nombre fixe de femmes de chambre et font appel à des auxiliaires ou des extras. Fréquemment, ces personnes ont des contrats ne prévoyant aucun nombre d'heures de travail et, comme elles sont payées à l'heure, aucun salaire n'est garanti à la fin de chaque mois. Ces contrats sont totalement à bannir, car ils mettent les travailleuses dans une incertitude et une précarité absolue, alors qu'elles restent disponibles à tout moment pour leur patron, de peur qu'en refusant une offre de travail, elles soient mises de côté à tout jamais. Il est impératif que la CCNT intervienne en réglementant ce type d'emploi.

Ces trois revendications nationales sont totalement justifiées: le secteur a retrouvé une santé économique depuis quelques temps, de nombreux secteurs les ont déjà adoptées, et leurs obtentions contribueront à stabiliser les emplois, notamment en diminuant le tournus et le départ de personnes expérimentées et qualifiées vers d'autres secteurs. Après les investissements énormes dans les infrastructures, il est grand temps que les travailleuses bénéficient des retombées économiques positives de la branche.

Martine Bagnoud



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.

1. Charles Voegele

Vögele se croit au-dessus des lois. Interpellée sur toutes les violations de la CCT-cadre que nous avons constatées: salaires en dessous de la CCT, horaires non stipulés dans le contrat, non rémunération des heures supplémentaires, plannings modifiés hors délais etc. Vögele répond avec un cynisme peu commun qu'effectivement certains salaires sont en-deçà des minima et que certains contrats ne stipulent pas précisément l'horaire de travail. Cette attitude méprisante mérite plus qu'un coup de pied...

2. Tempobrain

Après avoir été quelque peu secouée par l'action du SIT, cette société sous-traitante de Swisscom envisage enfin de se mettre au diapason des normes obligatoires à Genève dans le secteur de la vente. Voir article ci-contre

3. Cachet

Ce magasin de cadeaux fait preuve d'avance en matière de... cachet. Le salaire des vendeuses est en effet plus bas que les minima CCT et les horaires eux sont plus long qu'autorisés. Le SIT a donc exigé de la société-mère basée dans le canton de Zurich de modifier ses pratiques et de se mettre au diapason genevois. La pilule semble un peu dure à avaler puisque Cachet se refuse pour l'heure à nous répondre. Charmants, décidément...

3. Marionnaud

Encore un magasin qui croit motiver son personnel en faisant passer pour prime ou treizième un salaire qui est en fait dû. Chez Marionnaud, pour atteindre le salaire minimum légal, il faut en effet additionner toutes les primes et le 13^e. On doute que la motivation du personnel soit au plus haut lorsqu'il découvre cette supercherie...

3. Static

Encore un magasin qui porte bien son nom. Chaque saison, de nouvelles vendeuses nous apprennent que l'enseigne pratique encore et toujours des salaires en dessous de la CCT cadre de la vente. M'enfin, payer son personnel 3630.- francs par mois pour travailler 42h c'est aussi insurmontable que ça?

Les plus riches sont les plus radins

Des patrons qui abusent du droit de recours

Fin 2005, Stella a porté plainte auprès de la juridiction des prud'hommes contre ses patrons, un couple de la banlieue aisée de Genève. Le 17 juillet 2006, le Tribunal a condamné ces riches Colognotes à payer à leur propre membre une somme brute avoisinant les 35'000 francs à titre de salaires impayés pour les mois d'octobre et novembre 2006, d'heures supplémentaires et de vacances non prises.

Très mécontent de ce jugement, le couple fait appel. Par un arrêt du 28 février 2007, la Cour d'appel confirme le jugement du Tribunal. Mais, bien évidemment les riches employeurs ne peuvent pas en rester là. Impossible pour eux d'admettre que la justice leur ait donné tort et ait donné raison à leur ex-employée, de surcroît une femme de ménage sans papiers... Convaincus qu'il y a malodonne, ils saisissent le Tribunal Fédéral, la plus haute cour de justice du pays et demandent que l'affaire soit à nouveau réexaminée.

Le Tribunal fédéral confirme les deux précédents jugements. Nous sommes en juin 2007. Munie d'un jugement du Tribunal fédéral en sa faveur, Stella est sûre que ses ex-employeurs la paieront sans plus tarder. Mais ils n'ont pas encore rendu les armes, ils sont tenaces et ils entreprendront avec l'aide de leur avocat tout ce qui est de l'ordre du possible pour ne pas la payer.

Dans un premier temps, ils prétendent qu'il est hors de question de verser l'argent pour Stella sur un compte du syndicat. En réalité, ils espèrent que Stella, qui est sans papiers, ne pourra pas être titulaire d'un compte bancaire ou postal. Bien que Stella ait ouvert un

compte à la poste, l'argent n'a pas été versé et il a fallu entamer une nouvelle procédure (cette fois-ci payante) auprès de l'office des poursuites.

Procédure contre laquelle nos riches Colognotes se sont opposés, en prétextant que cet argent devait être versé à l'administration fiscale, car ils n'avaient jamais effectué le prélèvement de l'impôt à la source sur son salaire. Omettant complètement de considérer le fait que Stella a quatre enfants à sa charge et n'a donc pas à payer d'impôt au vu du faible montant de son salaire. Pour recourir contre cette opposition, Stella a dû avancer les frais.

Le Tribunal de 1^{ère} instance a donné raison à Stella. Malgré cela, les employeurs n'ont toujours pas payé, il a fallu relancer la poursuite et demander la saisie des biens du couple pour qu'enfin ils paient la somme due, plus les intérêts et les frais avancés. Après quatre jugements, l'argent est enfin versé sur le compte de notre membre.

Durant ces deux ans et demi de procédure, Stella a vécu dans une précarité financière terrible. Courant janvier 2006, elle quitte son emploi et est sans salaire depuis octobre 2005, son dernier salaire payé remonte à fin septembre 2005. Elle est sans argent, sans papiers et sans emploi. Première chose retrouver au plus vite un travail car elle n'a ni droit à des indemnités de chômage, ni à l'aide sociale.

Inlassablement, semaine après semaine, elle passe au syndicat demander des nouvelles de son dossier et pose toujours la même question: "mais quand est-ce que je serai enfin payée?" Ses amis, qui lui ont

prêté de l'argent s'interrogent, perdent patience. Notre membre a été mise sous pression de toute part durant plus de deux ans. Sa vie sociale et familiale en fut passablement perturbée. Ces mois ont été laborieux à vivre pour elle et ses quatre enfants.

Deux points sont ici particulièrement choquants. D'abord, même en cas de non-paiement de salaire, unique moyen de subsistance pour la majorité des employés-es, la justice suit son cours, pas de procédure spéciale ou urgente n'est mise en place. Ensuite, des recours abusifs sont toujours possibles: même avec un jugement du Tribunal fédéral, l'employeur peut faire opposition.

Les employé-e-s se retrouvent dans des conditions financières catastrophiques: très difficile de palier à un mois, voire deux mois de salaire manquant. Les factures, puis les rappels s'accumulent. Certains membres dans cette situation n'osent même plus ouvrir leur boîte aux lettres, tant ils sont submergés. Les patrons ont le beau jeu de faire recours sur recours sans avoir rien ou presque rien à déboursier, ils font exprès de retarder au plus tard le moment de payer. Généralement, ils s'exécutent juste avant qu'ils soient déclarés en faillite ou que leurs biens soient saisis.

Durant tout ce laps de temps, qui peut durer plusieurs années, c'est hélas aux travailleuses de se débrouiller. A croire que nos lois ont été conçues sans se préoccuper de la réalité sociale et/ou qu'elles présupposent que chacun a les moyens de vivre quelques mois sans salaire...

Martine Bagnoud

CCT dénoncée?

Le 19 mai les employeurs des IGE-AGOER ont informé les organisations syndicales que si elles n'obtenaient pas que leur soient garanties des conditions de subventionnement liées aux mécanismes salariaux dans les contrats de prestations qu'elles signent avec les départements (DIP et DSE), la CCT de l'AGOER serait dénoncée !

La revendication des employeurs rejoint en partie celle des syndicats. Mais la mesure annoncée de dénoncer la CCT est inacceptable.

La loi sur les subventionnements (LIAF) oblige chaque employeur à signer un contrat de prestation avec le département qui subventionne. Le contrat de prestation donne des indications concernant les prestations, les objectifs institutionnels, des critères et des indicateurs de réussite. Ainsi le département subventionneur et le Grand Conseil, qui vote les budgets, ont des indications concernant les buts, objectifs et moyens alloués aux organisations subventionnées. Le contrat de prestation doit aussi, selon nous, inclure les moyens en personnel (effectif) et les budgets. Les budgets étant pluriannuels, ils devraient être

adaptés chaque année aux mécanismes salariaux. Or ce n'est pas prévu. Le Conseil d'Etat, par sa mesure de budget pluriannuel, escompte faire des économies en effectifs. Mais cet exercice a atteint ses limites et nous l'avons maintes fois répété au Conseil d'Etat. En avril, le Conseil d'Etat a alors édicté un arrêté qui stipule que, dès 2010, la part de la subvention cantonale sera adaptée aux mécanismes salariaux. Cette précision est importante mais insuffisante ! Sans moyens supplémentaires ou garanties, certains employeurs ont donc annoncé l'incapacité à renouveler la CCT.

Pétition

Lors de l'assemblée du personnel des institutions de l'AGOER du 9 juin, le personnel a décidé à l'unanimité d'adresser une pétition réclamant au Conseil d'Etat la pleine compensation des subventions pour l'adaptation des mécanismes salariaux dès 2009 et de favoriser le maintien de notre CCT. Cette pétition sera aussi adressée au Grand Conseil afin de le rendre attentif aux dangers de bloquer des subventions et de voter des lignes budgétaires sans se préoccuper des détails. Enfin, elle sera évidemment aussi adressée aux employeurs de l'AGOER pour réclamer la poursuite de notre CCT.

L'assemblée du personnel a fortement rappelé son intérêt à une CCT commune. Divers "chantiers" sont à entreprendre entre l'AGOER et les syndicats en vue d'harmoniser des conditions de travail. Une des demandes nouvelles consiste à la mise en place d'outils anti-harcèlement qui ne soient pas alibi, mais réellement préventifs, efficaces et reconnus, si possible pouvant être commun aux institutions.

Valérie Buchs

Françoise Weber

Petite enfance à Lancy

CCT reconduite

Depuis l'entrée en vigueur de la CCT du personnel de la petite enfance de Lancy en juin 2006, la commission paritaire s'est notamment penchée sur la question de l'harmonisation des prestations et des coûts des différentes assurances sociales. Un grand travail a permis un regroupement des assurances RC, perte de gains maladie et accident et d'adopter une solution unique en matière de cais-

se de prévoyance. Ce travail a permis aux institutions d'économiser des sommes importantes tout en maintenant ou en améliorant les prestations au personnel. La CCT a été signée par EVE Domino en 2007, ce qui a porté à 9 le nombre d'institutions signataires. La CCT arrivait à échéance, elle a été reconduite tacitement.

Valérie Buchs

Françoise Weber

Hospice général

Une parodie de concertation

La coupe est pleine. Voici plusieurs mois que les organisations représentatives du personnel à l'Hospice général, soit le SIT, le SSP et la Commission du personnel constatent une lente mais certaine dégradation de la qualité des rapports entre partenaires sociaux.

Car derrière les discours légalisants sur la bonne santé de l'institution se cache une politique de réorganisations menée à un rythme effréné. Un rythme qui ne tolère aucune réserve de la part des organisations du personnel, qui, lorsqu'elles sont consultées, ne le sont qu'une fois la mise en œuvre bien entamée.

Il en a été ainsi dans le cadre de la réorganisation de l'ARA (service d'aide aux requérants-e-s d'asile), impliquant du point de vue des prestations nombre d'éléments discutables tant sur le principe que sur la faisabilité, et pour le personnel un brassage complet des équipes sur tout le territoire, et l'enfermement dans une taylorisation outrancière des tâches de chacun-e. Quand les organisations du personnel ont-elles été consultées sur le projet de réorganisation ? Une fois l'opération de réaffectation du personnel déjà lancée...

Mais les projets de "mobilité" du personnel n'en sont pas restés là. Ainsi le service Ressources, composé de collaborateurs-trices issu-e-s du terrain et promu-e-s à une fonction d'expertise et d'appui aux collègues du "front" a-t-il été complètement découpé : les collaborateurs-trices de ce

service ont été sommés-e-s de retourner à leurs fonctions initiales, et l'occupation de fonctions au Service Ressources a été arbitrairement limitée à deux ans. Prise en compte des réserves et des propositions alternatives des organisations du personnel ? Aucune entrée en matière de la direction.

Projet de nouveau modèle d'accueil des usagers-ères à l'ASOC, impliquant une refonte de l'organisation du travail et de la prise en charge des usagers-ères : retiré en catimini par la direction lorsque les organisations du personnel, ayant pris connaissance inopinément du projet, ont clairement relevé les limites et les absurdités de ce dernier. Ce retrait aurait pu constituer un progrès dans les relations entre partenaires sociaux, si le même modèle

n'était pas revenu par la porte de derrière au travers du projet de CASS - jeunes adultes.

Les effets de ces réorganisations sur les conditions de travail sont catastrophiques : équipes éclatées, collaborateurs-trices déconsidérés-e-s et totalement démotivés-e-s, et durcissement considérable des relations hiérarchiques.

Dénonçant les discours des instances dirigeantes du "jusque-là, tout va bien", les organisations du personnel ont exigé le retour à une concertation plus respectueuse du partenariat social.

Loin d'entrer en matière sur les demandes concrètes du personnel relayées par leurs organisations, la direction et le président du Conseil d'administration de l'Hospice général décident de réduire les espaces de concertation et d'en limiter drastiquement le champ ! Et jusque-là tout va bien ?

Davide De Filippo

**Le SIT, le SSP
et la Commission du personnel de l'Hospice général
appellent le personnel à un**

RASSEMBLEMENT

**Jeudi 19 juin
de 12 h. 30 à 13 h. 30
devant le siège de l'Hospice général,
12 cours de Rive**

Refonte de la loi sur les EMS

Pourquoi un établissement public autonome ?

Dans le cadre de la révision de la loi sur les EMS (LEMS), pour laquelle le Conseiller d'Etat Longchamp désire soumettre un projet au parlement dès cet automne, les différents acteurs du secteur sont amenés ces jours à faire leurs propositions.

Récemment, nous analysons les problèmes rencontrés par et avec les EMS, et évoquons comme hypothèse de solution la transformation de la FE-GEMS (fédération patronale) en établissement public autonome (EPA). Aujourd'hui, nous expliquons pourquoi cette option nous paraît la meilleure en regard des exigences de service public que devrait remplir ce secteur ; et ce sous le triple rapport qui préoccupe le SIT : rapport aux usagers (prestations de qualité aux personnes âgées), au personnel (conditions de travail correctes) et à la collectivité (bonne gestion des ressources publiques).

Pour situer le débat, rappelons la nature de l'enjeu présent. D'un point de vue quantitatif d'abord, la cinquantaine d'EMS du canton offrent aujourd'hui 3360 lits qui sont autant de derniers domiciles pour des personnes âgées n'ayant plus l'autonomie nécessaire à leur maintien à domicile. C'est également autant d'équivalent plein temps que se répartissent quelques 4000 employé-e-s. C'est enfin plus de 400 millions de francs par an qui sont dépensés au titre de la prise en charge des personnes âgées en EMS, dont près de 90% d'argent public (forfait LAMAL, prestations complémentaires de l'AVS et subventions cantonales directes). Et, du fait de l'évolution démographique, il est désormais évident que, quelle que soit la politique adoptée, sous chacun de ces rapports, le secteur des EMS est appelé à croître. La question qui demeure est : comment ?

D'un point de vue plus qualitatif ensuite, le secteur des EMS, en dépit d'une mission de base commune à tous les établissements, présente une extraordinaire diversité : de taille déjà avec des établissements de 18 à 264 lits, mais aussi de prises en charge, plus ou moins généraliste ou spécialisée en fonction de pathologies particulières, ou encore de prix de pension (de 176 à 292 francs par jour) et de formes juridiques (de l'établissement public à la société anonyme). Ce que d'aucuns perçoivent comme une richesse apparaît plutôt comme une source intarissable de problèmes, d'abus et de dysfonctionnements. N'étaient la convention collective de travail (CCT) et les contrôles externes de l'Etat institués par la LEMS, qui assurent une harmonisation minimale des conditions salariales et sanitaires, on en serait réduit, comme avant 1998 et l'adoption de ces deux textes, à l'arbitraire total de chaque direction.

Exigences de service public

S'il y a donc un indubitablement du progrès avec l'instauration du cadre normatif actuel, on est encore loin de ce que l'on pourrait attendre d'un secteur qui, de par son financement autant que par ses finalités, relève très clairement du service public. De surcroît, depuis une décennie, il est de nombreux aspects pour lesquels aucun progrès, ou peu, n'a été réalisé. Il en va ainsi de l'orientation des usager-ères dans le secteur ou du respect des collaborateur-trice-s. La situation s'est même par endroit détériorée ces dernières années sous l'effet des restrictions budgétaires, auxquelles

seule l'initiative populaire "pour une meilleure prise en charge des personnes âgées", de mars 2007, a su mettre un frein.

C'est dans ce contexte, actuellement difficile, et en vue des défis majeurs que représenteront à l'avenir l'accueil de personnes âgées en EMS et plus généralement l'organisation d'un réseau de santé cohérent et de qualité, que la réunion des structures existantes au sein d'un établissement unique et public nous apparaît la plus adaptée. Il nous semble en effet que nombreux objectifs ne peuvent être atteints dans un cadre qui ne peut pas garantir l'égalité de traitement, ne permet plus de dégager des ressources supplémentaires et n'offre pas les conditions d'une coordination efficace.

Avantages à tous les étages

Du point de vue d'abord de la population, et plus précisément ici des personnes âgées, l'EPA aurait l'avantage de mieux répondre à leurs besoins par l'organisation d'une offre plus cohérente, en fonction de critères de répartition géographiques et de profils médicaux notamment, et pour laquelle ils-elles seraient mieux orientés-e-s via un guichet unique. Cela permettrait également de mettre enfin sur pied une véritable philosophie de soins, qui manque toujours à ce secteur, ainsi qu'un véritable service social pour le suivi du dossier administratif des résident-e-s. Cela permettrait enfin de mieux planifier la mise à dispositions des lits nécessaires via la construction de nouveaux établissements, pour laquelle il apparaît que l'initiative privée ne permet pas de répondre à un rythme satisfaisant (on est très loin des 1100 lits du plan EMS 2010).

Du point de vue du personnel ensuite, l'EPA aurait l'avantage de ne plus soumettre celui-là à l'arbitraire patronal et d'abolir les inégalités salariales actuelles qui découlent de déductions sociales différentes en fonction des assurances contractées par les établissements et les caisses de prévoyance auxquelles ils se sont affiliés. Sur ce dernier

point notamment, cela peut représenter des différences extrêmes significatives en termes de prestations de retraite, qui ne sont jamais que du salaire différé, selon que l'on se trouve à la Caisse des établissements hospitaliers (CEH) ou dans une fondation d'assurance quelconque. Sous l'angle des rapports de travail, ce serait aussi la perspective de pouvoir mettre en place des mécanismes effectifs de protection de la personnalité, mais surtout celle de ne plus risquer perdre son emploi alors que l'on accomplit correctement ses tâches. Ce serait enfin l'espoir de voir un jour des mesures prises en matière d'aménagement de fin de carrière, tellement nécessaires dans le domaine des soins, ou encore la création d'une crèche de secteur. Toutes choses qui sont aujourd'hui rendues impossibles par l'obstacle que constituent cinquante entités indépendantes et pour leur quasi-totalité privées.

Du point de vue enfin de l'Etat, seul un EPA permettrait d'assurer le contrôle de la qualité et du bon usage de la subvention, et d'éviter ainsi les scandales à répétition qui élaboussent le secteur. Cela apparaît également comme la seule manière de poursuivre les économies qui ne sont plus envisageables au niveau des établissements. Ce n'est en effet qu'en centralisant un grand nombre de tâches que l'on pourra rationaliser ce secteur qui se caractérise par une pléthore de cadres et un gaspillage de ressources par effet de répétition : 50 directeur-trice-s, 50 infirmier-ère-s chef-fe, 50 commandes de médicaments, 50 contrats d'assurance perte de gain, accidents, etc. C'est aussi par la centralisation que l'on pourra éviter une sous-traitance peu efficace et limiter le recours au travail intérimaire, très coûteux.

Si la solution de l'EPA a aussi ses inconvénients, elle n'en est pas moins la seule à concilier à ce degré les différentes dimensions, parfois contradictoires, de l'intérêt public. Elle est surtout la seule à offrir des moyens pour la mise en œuvre de l'initiative EMS, en permettant de libérer des forces au niveau de la hiérarchie et de l'administration pour les transférer auprès des résident-e-s, afin qu'ils bénéficient du meilleur encadrement exigé.

Julien Dubouchet

Assistants sociaux éducatifs

Quelle rémunération ?

Un descriptif de fonction commun du nouveau métier d'ASE (assistant-e socio-éducatif) a été adressé au Conseil d'Etat et à l'Office du personnel il y a près d'un an. Ceci en vue du travail de classification de la fonction selon les procédures en vigueur à l'Etat. La demande était que ce nouveau métier soit classifié comme celui des ASSC (CFC santé), soit en classe 10 (au minimum). En juin, aucune décision n'a encore formellement été prise, ce qui pose problème, car les premiers CFC vont être octroyés ce mois et certaines personnes ont déjà des propositions de contrats de travail dans des institutions publiques ou subventionnées.

Le SIT s'est adressé au Conseil d'Etat pour qu'il décide rapidement d'une classifica-

tion, même provisoirement.

Le Conseil d'Etat a répondu qu'il prendrait formellement position durant l'été et qu'il fallait compter avec une classification 10...ou peut-être 9. Une classe 9 serait refusée par les syndicats et les employeurs. Dès lors, les employeurs ont annoncé et confirmé vouloir engager les futurs ASE en classe 10 (référence Etat : 4731.20 francs à l'engagement), même à titre provisoire. Dès que le Conseil d'Etat donnera son point de vue formel à ce sujet, le SIT en fera une information et une réunion pour voir si le résultat est acceptable. Entre temps, futurs engagés ASE, n'hésitez pas à demander votre futur salaire et à faire vérifier votre contrat au syndicat.

L'exemple des unités de soins de médecine interne

Le 22 mai, le personnel soignant des unités de soins de médecine interne s'est fortement mobilisé pour un rassemblement et une montée au 8e étage afin de remettre un cahier de revendication à la direction générale.

Que contient ce cahier? Un état des lieux étayé - sur 6 pages - des conséquences du manque d'effectif dans le département. Il y est dit très clairement qu'il n'est pas normal et que c'est devenu insupportable d'être rappelé de congé trois fois en quelques mois pour dépanner le service; de rester une demi-heure de plus une à plusieurs fois par semaine et de faire des heures supplémentaires; d'augmenter son taux d'activité pour les temps partiels et de ne pas pouvoir reprendre quand on en a besoin; que la charge de travail est trop lourde par moments, mais plusieurs fois par mois voire par semaine lors des pics de l'hiver; qu'une infirmière

soit mobilisée avec un patient très instable et que l'autre doive s'occuper toute seule des 14 ou 15 autres patients; de devoir fournir en oncologie des prestations pointues et rigoureuses et l'important soutien psychologique avec un effectif clairement insuffisant; de ne pas même avoir une demi-heure pour manger et ce plusieurs fois par semaine.

Le cahier de revendications demande une augmentation de 10% de l'effectif. 9,5 postes d'infirmières en oncologie et 10 postes d'aides-soignantes, car, dans ces unités il y a encore des plages horaires dépourvues d'aides-soignantes et ce alors que les besoins en nursing de patients plus âgés et

moins autonomes sont forts.

La direction a admis un problème de dotation et accepte de recevoir une délégation syndicale et du personnel le 10 juin.

Cette action est très importante. En période de réduction des effectifs, il faut des arguments solides et du courage pour défier la tendance et oser dire que les conditions de travail sont devenues inacceptables, qu'il y a des soins et prestations aux patients et qu'il faut augmenter l'effectif.

Le SIT incite le personnel des autres départements à faire de même, à se regrouper et à interpeller le syndicat pour élaborer un cahier de doléances et de revendications.

MC

HUG - Ni victoire des patients ni celle du personnel

Le SIT demande l'arrêt définitif du plan Victoria

Le plan d'économies Victoria est l'application des plans d'austérité du Conseil d'Etat pour les hôpitaux publics.

Depuis 2007, la subvention aux hôpitaux n'augmente plus et les HUG sont soumis au régime Victoria, plan d'économies et des réductions des effectifs mis en place. Ce plan prévoit entre 80 et 130 millions d'économies sur trois ans et jusqu'en 2009 par la suppression de 450 postes de travail. Même si les réductions de postes se font sans licenciements au gré des départs à la retraite et des réorganisations et que chaque personne dont le poste est supprimé se voit proposer un autre poste, le personnel est inquiet. Le secteur hospitalier du SIT analyse la situation tant du point de vue des prestations aux malades que des conditions de travail du personnel et, compte tenu des excédents des comptes 2007 de l'Etat de 850 millions et des excédents aux comptes 2007 des HUG de 23 millions, demande l'arrêt définitif du plan Victoria.

2007, 125 en voie de l'être en 2008... Le SIT-hospitalier, dans son bilan après 18 mois d'application du plan Victoria et dans son argumentaire pour l'arrêt du plan, met en exergue les principaux effets négatifs sur les conditions de travail du personnel:

- un taux d'occupation des lits trop élevé, 90 à 100% dans la plupart des services, mais avec des pointes à 125% en médecine interne et à 134% en pédiatrie;
- les remplacements du personnel absent se font au compte-gouttes. Les HUG ont ainsi décidé de remplacer les femmes en congé maternité à 80% de leur taux d'occupation au lieu de 100;
- le personnel déplore que le concept d'équipe et de projet d'équipe se perde et que l'on pare au plus pressé jour après jour, avec le sentiment d'être constamment à la limite de la sécurité et de l'éthique;
- le personnel effectue des heures supplémentaires non rétribuées sous prétexte que, dans les unités de soins, il part à la fin du service un peu plus tôt le dimanche;
- les rappels de congé pour remplacer un collègue absent deviennent plus nombreux. Aussi, le personnel à temps partiel consent à augmenter son taux d'activité pour dépanner le service, sans pouvoir reprendre les heures en plus lorsqu'il en a besoin;
- les suppressions et la pénurie de postes rendent plus difficile la recherche d'un poste adapté pour reclasser les personnes qui pour des raisons de santé physique ou psychique ont besoin de changer de poste. Celles-ci finissent plus facilement à l'AI alors qu'auparavant il était possible de trouver une solution adéquate;
- la pression est forte aussi sur les cadres qui sont tenus d'atteindre des objectifs irréalisables et de participer à des réorganisations qui ne tiennent pas toujours la route;
- les nouveaux engagés-e-s, car il y a encore des engagements, le sont de préférence sur des

contrats précaire d'intérimaire ou d'auxiliaire et la période probatoire, une fois le contrat d'employé en période probatoire obtenu, est de plus en plus difficile et les licenciements pour insuffisance de prestations lors des deux premières années sont nombreux;

- dans certains services le taux d'absence est élevé. Le cercle vicieux s'est installé: dégradation des conditions de travail et d'horaire au quotidien, manque d'effectif, taux d'occupation des lits trop élevé, non remplacements ou remplacements insuffisants des absences, mauvaise ambiance en lien avec les rappels de congé et autres, augmentation du taux d'absentéisme.

Arrêter Victoria avant que les dégradations aux prestations ne soient pas irréversibles

Tous les services sont concernés par des réductions d'effectifs. En premier lieu l'exploitation, avec l'externalisation/privatisation des nettoyages des bureaux, d'abord à l'hôpital des Trois-Chêne, ensuite au cantonal; en gériatrie et notamment à Loëx où plusieurs unités ont été fermées; en psychiatrie, en médecine communautaire où des services de la Poliger ont été fermés; en pédiatrie où les remplacements ne sont plus mis à disposition; en ophtalmologie où une réorganisation mal étudiée doit être revue.

L'économie genevoise va bien, l'Etat réalise 850 millions d'excédent en 2007 et les HUG 23 millions. Les prestations se dégradent et les conditions de travail aussi. La population genevoise augmente, le vieillissement de la population accroît la demande en soins dans plusieurs services. Victoria a déjà supprimé trop de postes et les économies planifiées sur trois ans ont presque été atteintes en deux ans.

Le personnel assez donné et le SIT demande l'arrêt définitif du plan Victoria.

Manuela Cattani

Le droit du travail

Cours en soirée

Public:

Pour toute personne intéressée professionnellement ou personnellement par les droits et devoirs au travail. Ce cours est destiné aux personnes du secteur privé. Il n'exige aucune connaissance préalable.

Objectif:

Communiquer les éléments essentiels en la matière, permettre une meilleure approche des situations et améliorer leur règlement.

Contenu:

Contrats de travail, conventions collectives, droits et obligations des travailleurs et employeurs (salaire, vacances, durée du travail, heures supplémentaires, ...), licenciements, tribunaux des prud'hommes et autorités administratives. Il est essentiel de se munir d'une calculatrice.

Durée: 12 heures.

Dates: Les mardis 30 septembre 2008, 7, 14 et 28 octobre ainsi que le 11 novembre 2008 de 18h30 à 20h30. Inscription: Jusqu'au vendredi 19 septembre 2008.

Intervenant-e-s:

Francine PAYOT ZEN, RUFFINEN, avocate - Christian BRUCHEZ, avocat. Prix: Frs 300.-



Le SIT sans fumée



La maison du SIT est sans fumée. Les personnes fumeuses qui viennent aux permanences 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-ères: Martine Bagnaud, Valérie Baileys, Corinne Béguelin, Boumédienne Benmiloud, Valérie Buchs, Manuela Cattani, Julien Dubouchet, membres de l'Équipe Chômage, Davide De Filippo, Jean-Luc Ferrière, Gianglorio Gargantini, Séverin Guelipa, José-Maria Hans, Thierry Horner, Jorge Klappenbach, présidence du SIT, Christina Stoll, Sylvain Tarrit, Barbara Urtasun, Françoise Weber.

Impression: CIE
Tirage: 12 500 exemplaires
Paraît 9 fois par an

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

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

Heures d'ouverture du SIT

La réception-téléphone est ouverte 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

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)

Victoria ce n'est pas la victoire des patients

Parmi les mesures de Victoria, figure en bonne place la recherche de nouvelles ressources. Celle-ci passe par l'amélioration de la facturation. Qui paye cette mesure? Les caisses-maladie mais aussi directement les patients. Les patients mesurent aussi l'effet d'autres mesures de Victoria. La réduction de la durée des séjours hospitaliers, génère une intensification des rythmes de la chaîne de soins: analyses. Diagnostics, interventions et traitements selon les divers protocoles de soins sont réalisés en moins de jours et avec une forte intensité. Le personnel soignant est absorbé et surchargé par les soins techniques et n'a plus le temps pour le relationnel. Les patients se sentent ainsi livrés à eux-mêmes.

Victoria a déjà supprimé 284 postes

159 postes supprimés en

Main-d'œuvre frontalière et salaires à Genève

José Ramirez, professeur d'économie à la Haute école de gestion de Genève a réalisé - en collaboration avec le SIT - une étude sur les effets de la libre circulation des personnes, présentée à la presse le jeudi 11 juin.

L'étude a pour principal objectif d'alimenter le débat sur le lien entre salaires et population frontalière dans le canton de Genève. Pour ce faire, José Ramirez a essentiellement utilisé des données et recherches publiques, produites ou éditées par l'Office cantonal de la statistique et l'Office fédéral de la statistique. Il s'est également largement et librement inspiré du "Quatrième rapport de l'Observatoire sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'UE pour la période du 1er juin 2002 au 31 décembre 2007" sur les "Conséquences de la libre circulation des personnes sur le marché du travail suisse".

bre de travailleurs frontaliers (environ un tiers des près de 180'000 personnes détentrices d'un permis de travail G recensées en Suisse en 2006), la part des frontaliers par rapport au total des personnes occupées est légèrement inférieur aux 20% observés dans le canton de Bâle-Ville ou encore au 22.5% qui caractérisent le Tessin.

Comme pour le reste de la Suisse, les secteurs qui ont connu une croissance de l'emploi depuis l'entrée en vigueur de l'ALCP attestent également d'un accroissement du nombre de frontaliers.

Le graphique 2 présente les variations (annuelles en %) du nombre de frontaliers au niveau sectoriel rapporté à celle du nombre de frontaliers actifs dans le canton. Ainsi, sur les 10 dernières années, l'accroissement du nombre de frontaliers parmi la population active a été la plus importante dans les domaines liés à la banque et au conseil aux entreprises. A part en 1999 et 2000, l'augmentation du nombre de frontaliers a toujours été plus forte dans ces domaines que pour l'ensemble de l'économie genevoise.

Le secteur de l'hôtellerie et la restauration a connu un pic dans la croissance du nombre de frontaliers en 2003 (environ +13% par rapport à la moyenne du canton) et qu'elle est devenue bien moindre que la moyenne cantonale depuis 2005. La moindre croissance du nombre de frontaliers dans les domaines de la construction par rapport à la moyenne cantonale durant les 10 dernières années.

Sur la question de l'évolution sectorielle des salaires nominaux durant ces dix dernières années, la tendance a clairement été à la hausse, surtout depuis 2000. Depuis cette date, les salaires nominaux ont augmenté d'au moins 1% par an, avec une valeur de 1.6% en 2007. Les accroissements annuels du salaire (moyen) nominal les plus élevés ont été observés en 2002 et 2003 dans le secteur de l'hôtellerie et la restauration (respectivement +3.2% et 2.7%) et dans les domaines de la banque et du conseil aux entreprises (+4.2% en 2001).

Sur la période 1997-2007, la corrélation entre les variations sectorielles du nombre de frontaliers et les variations sectorielles du salaire moyen nominal est positive pour l'ensemble des secteurs considérés sauf pour le secteur des banques et du conseil aux entreprises (coefficient de corrélation = -0.14). C'est dans le secteur de l'hôtellerie et la restauration où la corrélation est la plus forte avec une valeur de 0.72, alors qu'elle est de 0.56 pour le secteur de la construction.

Cela signifie que l'hypothèse stipulant qu'un accroissement plus important du nombre de frontaliers dans un secteur donne fait pression sur les salaires ne s'est absolument pas vérifiée pour la majorité des secteurs, si ce n'est dans les domaines de la banque et du conseil aux entreprises. Autrement dit, l'hypothèse selon laquelle l'accroissement de la main-d'œuvre étrangère (y compris les frontaliers) sur le territoire genevois a avant tout permis de

répondre à une demande plus forte de l'économie genevoise en termes de main-d'œuvre moyennement et hautement qualifiée. Une hypothèse également vérifiée au niveau suisse.

La structure et la distribution des salaires

Le niveau des qualifications requises pour le poste de travail est un déterminant essentiel pour expliquer les différences de salaires observées entre individus. Les quatre niveaux de qualifications sont généralement utilisés par les statistiques officielles :

- **qualification 1**: poste comportant les travaux les plus exigeants et les tâches les plus difficiles;
- **qualification 2**: poste requérant un travail indépendant et très qualifié;
- **qualification 3**: poste requérant des connaissances professionnelles spécialisées;
- **qualification 4**: poste comportant des activités simples et/ou répétitives.

Plus de 80% des frontaliers actifs sur le territoire genevois occupent des emplois qualifiés (niveaux 1 à 3). Une proportion qui n'a pas réellement varié entre 2002 et 2006, et qui reste similaire à celle de la population suisse active dans le canton de Genève. A noter toutefois que la part des frontaliers occupant des emplois les plus exigeants en termes de qualifications exigées (niveau 1) a plus que doublé entre 1996 et

moyenne et "toutes choses égales par ailleurs").

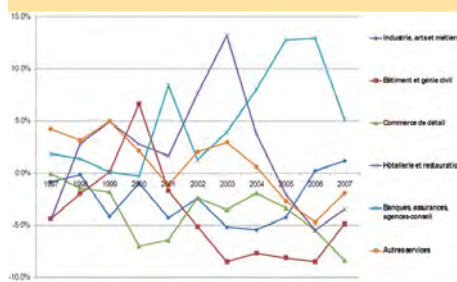
Si l'on ajoute à ces derniers éléments que le canton de Genève est de loin celui qui offre la "prime" salariale la plus importante pour les cadres supérieurs et moyens (respectivement +58% et 34% en moyenne et "toutes choses égales par ailleurs"), il est dès lors "normal" d'observer une distribution des salaires plus inégalitaire dans le canton que pour la moyenne suisse.

Le salaire (mensuel brut) est passé en 6 ans de 5'714 à 6'350 francs, soit une augmentation de près de 11%. Le rapport entre le salaire moyen des 25% de salaires les plus élevés et celui des 25% de salaires les plus bas est passé de 1.71 en 2000 à 1.77 en 2006. En comparaison nationale, le rapport interquartile était de 1.64 pour l'ensemble de la Suisse en 2006.

C'est toutefois dans les extrêmes que la distribution des salaires est devenue plus inégalitaire. En effet, le rapport entre le salaire moyen des 10% des salaires les plus élevés par rapport au salaire moyen des 10% des salaires les plus bas, est passé de 3.0 à 3.27.

L'inégalité salariale a donc sensiblement augmenté depuis le début de la décennie dans le canton de Genève, principalement due à un accroissement des "primes" salariales associées aux emplois les plus qualifiés et non pas par le biais d'une plus forte "pénalité" salariale infligée aux emplois les moins qualifiés.

Graphique 2: Variations annuelles du nombre de frontaliers par secteur économique rapportées aux variations annuelles du nombre de frontaliers dans le canton de Genève
Source des données: OCSTAT



Le lien entre la ségrégation au niveau de l'entreprise et les salaires

2006 (plus de 6% des frontaliers actifs occupent ainsi un emploi exigeant ce niveau de qualifications). Ces éléments confortent l'idée que la population frontalière active dans le canton répond avant tout à un besoin de l'économie pour de la main d'œuvre moyennement et hautement qualifiée.

Cette demande de personnel qualifié est d'ailleurs relativement plus forte dans le canton de Genève que dans le reste de la Suisse (excepté le canton de Zürich), et a pour effets d'accroître la "prime" salariale associée aux emplois hautement qualifiés par rapport aux emplois les plus courants qui exigent un niveau 3 de qualifications. Elle est en effet de l'ordre de 30% en moyenne à Genève et Zürich contre 25% pour l'ensemble de la Suisse. La "pénalité" salariale associée aux emplois non qualifiés (niveau 4 de qualifications) par rapport aux emplois moyennement qualifiés (niveau 3 de qualifications) ne diffère pas entre Genève et la moyenne suisse (environ -10% en

"pénalité" est encore aujourd'hui d'environ 10% en moyenne contre environ 8% pour le canton de Genève. Notons toutefois que ces pénalités on sensiblement diminué depuis 1996.

La population active étrangère subit également, et indépendamment du sexe et des caractéristiques "objectives", une pénalité salariale. En ce qui concerne les frontaliers, cette pénalité est de l'ordre de 2% en moyenne en Suisse alors qu'elle est nulle voire positive dans le canton de Genève! Bien entendu, une femme frontalière active sur le marché du travail suisse subit dès lors une double "pénalité" salariale, s'élevant en moyenne à 12% (10% + 2%).

Dans le cadre d'une recherche il a été analysé comment la manière dont les salariés se répartissent dans les entreprises (selon leur niveau de qualifications et leur nationalité/type de permis) influent sur les salaires. Autrement dit, il s'agit de savoir dans quelle mesure une plus forte présence, par exemple, de frontaliers non qualifiés dans une entreprise exerce une influence sur les salaires versés par cette dernière. L'étude montre les phénomènes suivants:

Si un travailleur suisse est "déplacé" dans l'environnement qui caractérise un travailleur détenteur d'un permis B et occupant un emploi exigeant le plus haut niveau de qualification, son salaire augmenterait d'environ 15%. De même, si ce même travailleur suisse était "déplacé" dans un environnement caractérisant un permis B non qualifié (niveau 4 de qualifications), son salaire diminuerait d'environ 11%. On peut également en déduire que si ce même travailleur suisse était déplacé dans l'environnement d'un employé suisse ayant le plus haut niveau de qualifications, son salaire n'augmenterait "que" de 2%.

En revanche, si un travailleur étranger était employé dans les différents environnements qui caractérisent les étrangers occupant des emplois hautement qualifiés, l'avantage serait moindre (en moyenne) que pour les travailleurs suisses.

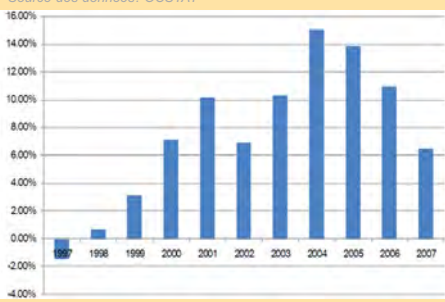
En résumé:

- l'accroissement de la population étrangère (et frontalière) moyennement et hautement qualifiée est davantage bénéfique pour les travailleurs suisses que pour les travailleurs étrangers;
- l'accroissement de la population étrangère (et frontalière) non qualifiée est davantage dommageable pour les travailleurs étrangers que pour les travailleurs suisses;
- l'accroissement de la ségrégation sur la base des qualifications et de la nationalité/type de permis a un impact sur la manière dont cette dernière fixe ses salaires.

José Ramirez
(résumé : GT)

L'étude complète, ainsi que toutes ses références exactes et des tableaux plus détaillés, est disponible sur le site du SIT.

Graphique 1: Variation annuelle du nombre de frontaliers actifs dans le canton de Genève
Source des données: OCSTAT



L'étude comprend trois parties. La première s'intéresse aux évolutions sectorielles de l'emploi frontalier et des salaires moyens sur la dernière décennie. Elle discute ensuite des grandes tendances associées à la distribution et à la structure des salaires dans le canton de Genève en se basant essentiellement sur les données de l'Enquête biannuelle sur la structure des salaires. En dernier lieu, elle se focalise sur l'impact sur les salaires des principales formes de ségrégation entre hommes et femmes, Suisses et étrangers) observées au niveau des entreprises. La mesure de la ségrégation étant un outil essentiel pour comprendre, d'une part, l'intégration des personnes sur le marché du travail selon leurs principales caractéristiques sociodémographiques et, d'autre part, les différences salariales non expliquées par les caractéristiques "objectives".

L'évolution sectorielle de l'emploi frontalier et des salaires

Entre 1997 et 2007, le nombre de frontaliers actifs dans le canton de Genève est passé de 27'524 à 60'630 (chiffre à relativiser: il n'est pas sûr que chaque titulaire d'un permis travaille réellement en Suisse). Depuis 2002, année de l'entrée en vigueur de l'ALCP, le nombre de frontaliers actifs a quasiment doublé. Le graphique 1 montre que c'est entre 2003 et 2004 que le nombre de frontaliers a augmenté le plus fortement (env. 15%), alors que le dernier accroissement observé entre 2006 et 2007 est le plus bas depuis 1999. Toutefois, bien que Genève soit le canton qui compte le plus grand nom-