

Manifestation nationale en faveur des sans-papiers

Droit de rester pour toutes et tous!

En Suisse, les requérant-e-s d'asile débouté-e-s ainsi que les personnes frappées de Non Entrée en Matière (NEM) n'ont pas le droit de travailler et vivent dans des logements collectifs avec une aide d'urgence minimale et insuffisante pour survivre. Ceux et celles qui ont obtenu une admission provisoire (permis F) ont peu de chance de trouver du travail, un appartement ou une place d'apprentissage. Les femmes et les hommes sans papiers vivent dans l'ombre, sans droits ni protection. Toutes ces personnes survivent avec la peur constante d'être expulsées.

Nous ne sommes pas prêts à accepter cela! Pendant que d'autres pays européens débattent et mettent en oeuvre des régularisations collectives, en Suisse, cela reste un tabou.

"Droit de rester pour toutes et tous!" est l'expression de la lutte commune de personnes avec ou sans statut légal pour obtenir des conditions de vie et de travail décentes.

A travers la manifestation du samedi 13 septembre 2008, nous revendiquons:

- une régularisation collective;
- l'arrêt immédiat des expulsions;
- la mise en oeuvre des articles

sur les cas de rigueur;

- le droit au regroupement familial.

Le SIT participe à la grande manifestation du 13 septembre 2008, organisée pour clôturer la semaine nationale des migrant-e-s du 8 au 13 septembre. Nous refusons d'accepter la politique menée par la Suisse à l'égard des migrant-e-s de condition modeste et à l'égard des sans-papiers. Nous nous battons pour le respect des droits fondamentaux de toutes les personnes habitant en Suisse sans distinction aucune. Plus de 100'000 personnes tra-



vaillent en Suisse sans permis. Le droit à un permis de travail est nié alors que ces personnes servent l'économie et la société suisses. Cette politique xénophobe mène à l'exploitation des travailleuses et travailleurs sans-papiers.

Venez tous-tes à la manifestation. Le SIT organise les trajets en car.

Départ du SIT à 10h30. Inscrivez-vous!

Inscriptions au courriel: mgagnon@sit-syndicat.ch

Conseil interprofessionnel

Quel avenir pour l'école ?

soirée de débat et d'échange
jeudi 25 septembre à 18.00 au SIT

Le 30 novembre prochain seront soumises au vote différentes lois cantonales concernant l'université et le cycle d'orientation.

La nouvelle loi sur l'université va devoir être votée puisqu'un référendum, lancé par les étudiants et les syndicats notamment, a abouti. La nouvelle loi rend certaines responsabilités plus transparentes et démocratiques qu'elles ne l'étaient avant. En revanche, elle n'améliore pas le statut d'une majorité du personnel qui a déjà des contrats précaires et va renforcer l'engagement sous contrat privé sans garantie de CCT.

L'organisation du cycle d'orientation (CO) sera aussi soumise au vote. Suite à la votation sur les notes à l'école primaire (novembre 2006), deux courants opposés (intégration et hétérogénéité, l'autre sélectif et section) ont proposé des initiatives pour réformer le CO.

Le DIP a présenté un contre projet qui réinstaurait des sections, des moyennes de notes pour les admissions dans trois sections qui très précocement dirige les jeunes vers des filières gymnasiales ou de formation professionnelle, laissant toutefois des possibilités de passerelles et de redoublement pour une promotion possible. Il faudra se prononcer entre une initiative (IN 134) qui préconise un retour en arrière par des sélections précoces un contre projet un peu moins rigide qui a une volonté de pouvoir offrir des possibilités de poursuivre des formations pour tous et tous les niveaux, mais qui est certainement limité dans ses moyens d'intégration.

Le syndicat et le comité étudient ces objets et leurs enjeux.

C'est dans ce cadre qu'est organisée cette soirée de débat et d'échange, pour laquelle nous ferons venir des spécialistes de la question afin de nous forger une opinion.

Bienvenue à toutes et tous !

Grande manifestation nationale

Samedi 13 septembre 2008

Berne 13h30, Schützenmatte
Départ de Genève à 10h30 au SIT

De quoi ça a l'air?

Les négociations annuelles sur les salaires passent souvent pour une sorte de grand messe. Revendications syndicales annoncées vers la fin des vacances scolaires d'été, tir de barrage patronal montrant l'inaïté, la vacuité et l'impossibilité de ces revendications. Puis arrivent les négociations, avec leur cortège de menaces et de coups d'éclats. Et enfin la conclusion presque générale d'accords satisfaisants et insatisfaisants pour tout le monde.

Derrière ce rite convenu, le ballet bien réglé masque de fait un aspect essentiel : du résultat de ces négociations, c'est la qualité de vie même des salariées et des salariés qui est en jeu. Et même si des sondages (fort à propos) indiquent que le salaire n'est peut-être plus l'élément déterminant dans la satisfaction au travail, c'est faire peu de cas de celles et ceux qui n'ont pas à se poser la question de la satisfaction tant leur salaire ne leur permet pas de vivre.

Nous détaillons dans ce numéro (voir en dernière page) les revendications syndicales en matière de salaire. Il faut en dégager trois constantes.

D'abord que, petit à petit, l'inflation rajeunit son apparition et s'aggrave. La hausse du coût de la vie devient donc une composante importante des négociations. Une priorité doit être mise sur l'adaptation de tous les salaires à la hausse du coût de la vie. Le malheur, c'est que l'instrument de calcul du coût de la vie est bien mal en point. On sait que l'indice des prix à la consommation ne représente en aucun cas le niveau de vie et le pouvoir d'achat des salarié-e-s, puisque par exemple en sont exclus des éléments aussi déterminants que les impôts et le coût des assurances (maladie, entre autres). Obtenir une simple adaptation des salaires à cet indice n'est donc pas, comme on le croit souvent, une

"compensation du renchérissement". Il faut gagner bien au-delà pour que la force de travail soit correctement rémunérée et que cette rémunération ne baisse pas en valeur absolue, ce qui est loin d'être le cas.

Ensuite, il faut aussi parler d'inégalités. Celles-ci prospèrent, ce qui n'est guère étonnant, puisque les inégalités sont le moteur (et non la conséquence) du libéralisme économique, débridé ou non. Aussi les syndicats doivent-ils faire en sorte de ne jamais oublier cette perspective. La société plus juste pour laquelle nous nous battons ne peut être fondée sur les inégalités les plus flagrantes, dont la plus criante est celle entre femmes et hommes. Derrière les discours apaisants et les chiffres qui montrent toujours que tout va mieux maintenant (un peu comme ces publicités vantant de nouveaux produits en avançant ainsi enfin que ce qu'on nous vendait jusqu'à aujourd'hui était de la gognotte), on oublie que tout n'est pas chiffirable, que la réalité d'un salaire peut masquer des réalités autrement plus sordides comme les conditions de travail et de vie, le respect de la personne, de son travail et de sa production. La lutte pour l'égalité passe, même si ce n'est pas la seule étape, pour une réduction des écarts salariaux et une décence qui interdirait à certains de gagner en un mois ce que d'autres mettent une vie à gagner.

Enfin, égalité ou pas, compensation du renchérissement ou non, certains salaires dans certains secteurs ne sont

tout simplement pas viables, à moins de considérer qu'il s'agisse d'une sorte d'argent de poche. Ce n'est pas le cas. Les grilles de salaires ressemblent parfois à s'y méprendre aux barèmes d'assistance sociale. Bien sûr, la saine réaction serait que tout simplement plus personne n'accepte de travailler à ces taux-là : les négriers seraient bien embêtés ! Mais c'est faire peu de cas de la réalité de vie de chacun-e, des contraintes économiques et sociales imposées. Il faut se faire à l'idée malheureuse que lorsqu'il s'agit de gagner sa vie, chacun-e se voit contraint aux mécanismes de la sous-enchère salariale. Et ce n'est pas une question de nationalité ! Il faut donc en arriver à ce qu'un salaire minimum soit décrété de façon légale, puisque l'on sait que le système économique ne fonctionne pas en la matière (comme en d'autres, d'ailleurs). Mais il ne s'agit pas de discuter d'un simple principe dans l'absolu. Un salaire minimum, oui ! Mais en sachant qui le fixera, sur quelles bases, s'il tiendra compte des usages salariaux, si on a une garantie d'adaptation automatique et constante. C'est la position du SIT depuis son congrès de 1981 !

Trois pieds, ce n'est sûrement pas un de trop... Aucun des trois volets salariaux décrits ci-dessus ne doit être abandonné ou oublié en faveur d'un autre : ces trois volets sont indissociables dans notre lutte syndicale.

Georges Tissot



Dans ce numéro:

Dure, la vérité

Le Conseil d'Etat répond à côté de la plaque - et à la limite du mensonge - à une interpellation vieille de 9 ans sur les conditions de salaire à Palexpo pour le montage de Telecom.

L'AVS, quand je veux!

Nous voterons en novembre sur l'initiative fédérale pour la retraite flexible, qui permet de prendre sa retraite à la carte depuis 62 ans. Pour? Contre?

Campagne pour l'égalité

Pour ses 90 ans, l'Organisation internationale du travail se paie une campagne mondiale pour l'égalité entre femmes et hommes.

Reculer pour mieux sauter

Genève s'oppose à l'extension de la convention nationale du gros oeuvre de la construction... afin que celle-ci, une fois étendue, reflète les particularités locales, dont les genevoises.

A bas la CCT!

Cri de ralliement des patrons dentistes avec ceux qui veulent saccager les CCT. La situation des assistant-e-s dentaires n'est pourtant pas rose. Mais ils et elles n'accepteront pas sans autre l'anesthésie.

On se fâche en Ville

Le personnel de la Ville de Genève est fâché. Sous prétexte de réviser son statut, il est plutôt question de le démonter. Mais le personnel réagit!

Juste et nécessaire

L'adaptation des salaires au renchérissement, une augmentation réelle, l'abolition des discriminations... tout cela est juste et nécessaire!

La directive de la HONTE

Le 18 juin dernier, les eurodéputés ont adopté à une large majorité le projet sur l'expulsion et rétention des migrants sans papiers. Cette "directive retour", qualifiée par les syndicats, organisations de défenses des sans-papiers et partis de gauche de "directive de la honte" s'attaque aux droits fondamentaux des personnes sans papier. Elle permet notamment de maintenir en détention des personnes migrantes en situation irrégulière, y compris des enfants, pour une durée maximale

président de la Bolivie Evo Morales dans la lettre ouverte qu'il a adressé à l'UE le 16 juin dernier.

Lettre ouverte d'Evo Morales, président de la Bolivie, à propos de la "directive retour" de l'Union Européenne

Jusqu'à la fin de la seconde guerre mondiale, l'Europe fut un continent d'émigrants. Des dizaines de millions d'euro-péens partirent aux Amériques pour coloniser, échapper aux famines, aux crises financières, aux guerres ou aux totalitarismes européens et à la persécution des minorités ethniques. Aujourd'hui, je suis avec préoccupation le processus de la dite "directive retour". Le texte, validé le 5 juin dernier par les ministres de l'Intérieur des 27 pays de l'Union Européenne, doit être voté le 18 juin au Parlement Européen. Je sens que se durcissent de manière drastique les conditions de détention et d'expulsion des migrants sans papier, quels que soient leur temps de permanence dans les pays européens, leur situation de travail, leurs liens familiaux, leur volonté et leurs efforts d'intégration.

Les Européens arrivèrent massivement en Amérique Latine et aux États-Unis, sans visas ni conditions imposées par les autorités. Ils furent toujours bienvenus et continuèrent de l'être dans nos pays du continent américain, qui alors absorbèrent la misère économique européenne et ses crises politiques. Ils vinrent sur notre continent pour exploiter les richesses et les transférer en Europe, avec un coût très élevé pour les populations indigènes d'Amérique. Comme c'est le cas de notre Cerro Rico de Potosí et de ses fabuleuses mines d'argent qui ont apporté la masse monétaire au continent européen du XVIe au XIXe siècle. Les personnes, les biens et les droits des migrants européens furent toujours respectés.

Aujourd'hui, l'Union Européenne est la destination principale des migrants du monde, conséquence de son image positive d'espace de prospérité et de libertés publiques. L'immense majorité des migrants va à l'UE pour contribuer à cette prospérité, et non pour en profiter. Ils occupent des postes dans les travaux publics, la construction, les services aux personnes et les hôpitaux, postes que ne peuvent ou ne veulent pas occuper les Européens. Ils contribuent au dynamisme démographique du continent européen, à maintenir la relation entre actifs et inactifs que rendent possible vos généreux systèmes de sécurité sociale et ils dynamisent le marché interne et la cohésion sociale. Les migrants offrent une solution aux problèmes démographiques et financiers de l'UE.

Pour nous, nos migrants représentent l'aide au développement que les européens ne nous donnent pas - en effet, peu de pays atteignent réellement l'objectif minimum de 0.7% de leur PIB pour l'aide au développement. L'Amérique latine a reçu, en 2006, 68 000 millions de dollars de transferts de fonds, soit plus que le total des investissements étrangers dans nos pays. Au niveau mondial, ils atteignent 300 000 millions de dollars, dépassant les 104 000 millions accordés pour l'aide au développement. Mon propre pays, la Bolivie, reçoit plus de 10% du PIB en transferts (1 100 millions de dollars) ou un tiers de nos

exportations annuelles de gaz naturel.

Cela signifie que les flux migratoires sont bénéfiques autant pour les Européens que pour nous autres du Tiers monde, bien que de manière marginale puisque nous perdons également des contingents de main d'œuvre qualifiés qui se comptent par millions, et pour lesquels, d'une manière ou d'une autre, nos États, bien que pauvres, ont investi des ressources humaines et financières.

Lamentablement, le projet de "directive retour" complique terriblement cette réalité. Si nous concevons que chaque État ou groupe d'États peut définir ses politiques migratoires en toute souveraineté, nous ne pouvons accepter que les droits fondamentaux des personnes soient niés à nos compatriotes et frères latino-américains. La "directive retour" prévoit la possibilité d'un emprisonnement des migrants sans papier allant jusqu'à 18 mois avant leur expulsion - ou "éloignement", selon les termes de la directive. 18 mois! Sans jugement ni justice! Tel qu'il est aujourd'hui, le projet de texte de la directive viole clairement les articles 2, 3, 5, 6, 7, 8, et 9 de la Déclaration universelle des droits de l'Homme de 1948. En particulier l'article 13 de la Déclaration annonce:

**"1. Toute personne a le droit de circuler librement et de choisir sa résidence à l'intérieur d'un Etat.
2. Toute personne a le droit de quitter tout pays, y compris le sien, et de revenir dans son pays."**

Et, le pire de tout, il existe la possibilité d'emprisonner des mères de familles et des mineurs, sans tenir compte de leur situation familiale ou scolaire, dans des centres d'internement où nous savons que les dépressions, les grèves de la faim et les suicides existent. Comment peut-on accepter sans réagir que soient concentrés dans des camps des compatriotes et frères latino-américains sans papier qui, pour une immense majorité ont passé des années à travailler et à s'intégrer? De quel côté est aujourd'hui le devoir d'ingérence humanitaire? Où est la "liberté de circuler", la protection contre l'emprisonnement arbitraire?

Parallèlement, l'UE essaie de convaincre la Communauté Andine des Nations (Bolivie, Colombie, Équateur et Pérou) de signer un "Accord d'association" qui comprend en troisième pilier, un Traité de libre commerce, de la même nature et contenu que ceux qu'imposent les États-Unis. Nous subissons une intense pression de la part de la Commission européenne pour accepter des conditions de profonde libéralisation pour le commerce, les services financiers, la propriété intellectuelle ou nos services publics. De plus, au nom de la protection juridique, nous subissons des pressions à propos des processus de nationalisation de l'eau, du gaz et des télécommunications réalisés à l'occasion de la Journée internationale des travailleurs (1er mai - NDT). Je demande, dans ce cas, où est la "sécurité juridique" pour nos femmes, adolescents, enfants et travailleurs qui cherchent de meilleurs horizons en Europe?

Promouvoir la libre circulation de marchandises et des finances, alors qu'en face nous assistons à l'emprisonnement



LA FÊTE DES DÉLOGÉS

VENDREDI 26 SEPTEMBRE 20h30 AU ZOO DE L'USINE, GENÈVE

La fête des délogé-e-s

vendredi 26 septembre 2008 à 20h30

au Zoo de l'Usine, Genève

À 20h30: la Fête des délogé-e-s

**DÉFILÉ
MUSIQUE
PROJECTION FILM
PERFORMANCE
SLAM
EXPO
PETITE RESTAURATION**

Inauguration officielle de l'Ambassade des migrants
Distribution gratuite de passeports
Exposition "Asile, fresques percées"
Film de 13 minutes: "Le mouvement des 2 barques"
Défilé-performance: "déférence" et concerts.

Patrick Cuisance, Brigitte Gardet, Olivier Forel, Roger Melt et François de Limoges pour les musiciens et Jonas (slam)

et pour les chœurs:
Gérard Montel, Marlène Bouvier, Carole Naimo
Pour les voix des "oiseaux migrants":
Laurence Bore sur des textes d'Abdul Dance
Mannequins: Karine Mathais, Phil, Julien, Cathy, Petty
Styliste habilleuse: Justine Joly
Tatoueuse: Évelyne Savard
et Franck Na pour la Scénographie et les visuels

Stand de cuisine assuré par
l'Université populaire albanaise

avec la présence amicale de la Renfile du CSP, le SIT, l'Assemblée des mal logé-e-s, l'équipe du Zoo de l'Usine de Genève, www.lachaine.ch, la Feuille de trèfle, Infokiosques...

L'entrée à la fête des délogé-e-s: chf 12, permet de rester pour la 1^{re} soirée de www.lachaine.ch (23h)

Le logo
Un "A" ouvert comme accueil ou asile (ou un "H" comme dans hospitality) deux barques liées l'une à l'autre un sourire est sur fond transparent

La présence de ce signe indique:
• une opposition à des mesures discriminatoires
• une résistance à des lois intolérables
• le refus d'actes xénophobes

Il est un signe de reconnaissance pour ceux et celles qui favorisent l'asile et pour ceux et celles qui se reconnaissent comme MIGRANTS
Il est en libre circulation.
Il est "cosmopolitique".

sans procès pour nos frères qui essaient de circuler librement, c'est nier les fondements de la liberté et des droits démocratiques.

Dans ces conditions, si cette "directive retour" est approuvée, nous serions dans l'impossibilité éthique d'approfondir les négociations avec l'UE et nous nous réservons le droit de mettre en place pour les citoyens européens les mêmes obligations de visa imposées au Boliviens depuis le 1er avril 2007, selon le principe de réciprocité diplomatique. Nous ne l'avons pas exercé jusqu'à ce jour, justement dans l'espoir de voir de bon signaux de la part de l'UE.

Le monde, ses continents, ses océans et ses pôles, vivent d'importantes difficultés globales: le réchauffement climatique, la pollution, la disparition lente mais certaine des ressources énergétiques et de la biodiversité tandis qu'augmentent la faim et la pauvreté dans les pays, fragilisant nos sociétés. Faire des migrants, qu'ils soient avec ou sans papier, les boucs émissaires de ces problèmes globaux, n'est pas une solution. Cela ne correspond à aucune réalité. Les problèmes de cohésion sociale dont souffre l'Europe ne sont pas la faute des migrants, mais le résultat du modèle de développement imposé par le Nord, qui détruit la planète et démembrer les sociétés des hommes.

Au nom du peuple de Bolivie, de tous mes frères du continent, de régions du monde telles que le Maghreb, de l'Asie et des pays d'Afrique, je lance un appel à la conscience des leaders et des députés européens, des peuples, citoyens et activistes d'Europe, pour que le texte de la "directive retour" ne soit pas approuvé.

Telle que nous la connaissons aujourd'hui, c'est une directive de la honte. J'appelle également l'UE à élaborer, dans les mois prochains, une politique migratoire respectueuse des droits humains qui permette de maintenir ce dynamisme profitable à nos deux continents et qui répare une fois pour toute la terrible dette historique, économique et écologique qu'ont les pays d'Europe envers une grande partie du Tiers monde, qui réforme une fois pour toute les veines toujours ouvertes de l'Amérique latine. Vous ne pouvez rater aujourd'hui vos "politiques d'intégration" comme vous avez échoué avec votre prétendue "mission civilisatrice" du temps des colonies.

Recevez, chers tous, autorités, euro parlementaires, camarades, un fraternel salut depuis la Bolivie. Et en particulier, notre solidarité envers tous les "clandestins".

**Evo Morales Ayma
Président de la République de Bolivie**

Traduction: Perrine Escriguel



de 18 mois; d'expulser des immigrés, même mineurs, vers des pays tiers et institue une interdiction du territoire européen de 5 ans.

Ce texte est dans la droite ligne de la politique Suisse à l'égard des sans-papiers. Rappelons que la loi sur les étrangers votée le 24 septembre 2006 autorise via les mesures de contrainte un enfermement de 24 mois pour les adultes et de 12 mois pour les mineurs de 15 à 18 ans. Une honte comme nous le rappelle si bien l'actuel

Rentrée syndicale

Parlons formation professionnelle

Création de commissions de formation professionnelle

La nouvelle loi cantonale sur la formation professionnelle et continue prévoit sept commissions tripartites de formation professionnelle, soit une par pôle de formation (un pôle regroupe les possibilités de formation et de métiers dans un grand domaine).

Le SIT occupe de nombreuses places (dans celles dévolues à la CGAS). Les attributions de ces commissions sont larges et politiques (par exemple: décider s'il faut à Genève ouvrir telle filière de formation...). Ces commissions remplacent les commissions d'apprentissage et consultatives des écoles. Elles vont déterminer s'il faut des commissions spécifiques à tel ou tel groupe de métier qui vont remplacer en quelque sorte les actuelles commissions d'apprentissage. Nous mettrons en commun nos expériences au sein de ces

commissions. Les commissaires d'apprentissage actuels devront être renommés.

Surveillance de l'apprentissage

La CGAS et les associations patronales poursuivent leurs propositions d'amélioration de la surveillance d'apprentissage. Cette surveillance est désormais clairement déléguée aux associations professionnelles (dont syndicales) qui vont définir un contrat de collaboration avec le DIP.

Création d'une commission formation professionnelle au SIT

Pour suivre et se positionner sur ces sujets d'actualité, le SIT compte créer une commission de formation professionnelle avec ses militant-e-s intéressé-e-s. Prochaine réunion le 9 septembre.

FW

Le tribunal oblige l'État à revoir sa copie

"Ce n'est pas grave, sur une vie ça se lisse", telle est en substance la réponse que nous donnait le Département de la solidarité et de l'emploi (DSE) lorsque nous l'interpellions sur le fait que l'introduction du Revenu déterminant unifié (RDU) allait générer des exclusions d'ayants droit du système de prestations catégorielles, notamment des subsides pour l'assurance maladie.

Depuis le 1er janvier 2007, le subside aux revenus modestes pour l'assurance maladie est octroyé sur la base du RDU, mode de calcul institué par une loi cantonale adoptée le 19 mars 2005. Introduit dans le but de donner à toutes les prestations sociales cantonales la même base de calcul pour déterminer l'existence d'un droit aux prestations, ce RDU est calculé sur la base du dernier avis de taxation du-de la demandeur-euse.

Or, comme l'avis de taxation établi par l'administration fiscale reflète les revenus réalisés deux ans plus tôt, ce mode de calcul ne tient pas compte des changements importants qui peuvent survenir entre-temps (retraite, chômage, modification de la situation familiale ou professionnelle, invalidité, etc.).

Or, le Tribunal cantonal des assurances sociales (TCAS) vient de rendre un jugement invalidant cette pratique en matière de subsides pour l'assurance maladie. En effet, un travailleur fraîchement retraité a gagné un recours contre le Service de l'assurance maladie (SAM), qui lui avait refusé l'octroi du subside au motif que son RDU, reflétant son revenu au moment où il était encore en activité, ne le lui y donnait pas

droit. Faux, rétorque le Tribunal, rappelant que la Loi fédérale sur l'assurance maladie (LAMal) stipule qu'en matière de subsides pour les revenus modestes, les cantons doivent tenir compte des "circonstances économiques et familiales les plus récentes".

Le Tribunal demande le réexamen du droit au subside en tenant compte de la baisse de revenu subie du fait de sa retraite.

Le Tribunal rappelle également que cette problématique, celle d'un décalage entre la situation fiscale (avis de taxation) et la situation réelle du-de la bénéficiaire, avait été identifiée par les autorités fédérales lors des travaux législatifs relatifs à la LAMal, et avait fait l'objet d'une recommandation explicite aux cantons : "Il ne s'agit pas de renoncer aux données fiscales comme base de calcul, mais de créer des possibilités d'accorder, le cas échéant, le droit aux prestations en fonction des données les plus actuelles, notamment en cas de détérioration de la situation économique ou familiale". L'intention est évidente : faire coïncider l'octroi d'une

aide avec le moment où on en a besoin.

Le SAM est donc invité par le Tribunal à réexaminer le droit au subside en tenant compte de la baisse de revenu que le travailleur a subi du fait de sa retraite.

Mais la question peut et doit être élargie. Car l'évidence évoquée ci-dessus, celle d'une concomitance entre le besoin d'aide et l'octroi de cette dernière, ne concerne pas seulement le subside pour l'assurance maladie, mais bien toutes les prestations sociales, et en particuliers les prestations catégorielles et tarifaires (subsides assurance maladie, allocations logements, accès à un logement subventionné, etc.).

Ces prestations constituent en effet un premier filet social pour les revenus modestes. Décaler leur octroi de deux ans par rapport à une situation qui se dégrade, c'est abandonner les ayants droit aux risques manifestes d'une aggravation de leur situation : retards dans le paiement des factures, poursuites, endettement, un engrenage de précarisation pouvant porter très rapidement atteinte aux conditions de vie, logement, emploi, et santé.

Pourquoi faut-il attendre avant d'intervenir que la situation se dégrade jusqu'à ce qu'elle corresponde aux critères et barèmes de l'aide sociale ? Il n'y a bien évidemment pas de réponse acceptable à cette question, et il serait également bon que le DSE se rappelle également à cette évidence.

David De Filippo

Les demi-vérités du Conseil d'Etat

On se souvient peut-être de l'affaire des ouvriers chinois payés moins de 5 francs de l'heure lors du montage de l'exposition mondiale Telecom à Palexpo en 1999. Cette affaire avait fait un scandale tel qu'une motion déposée au Grand Conseil genevois par la gauche avait été adoptée non seulement par celle-ci, mais également par les milieux patronaux-z-et-de-droite.

En fin de député, un des motionnaires disait : "J'aimerais poser la question au Conseil d'Etat du délai de la réponse, car j'estime que cette motion ne peut pas attendre six mois, huit mois même, tel qu'il est réglementairement convenu de le faire."

En effet, le Conseil d'Etat n'a attendu ni six mois, ni huit. Il a attendu ... 9 ans ! La réponse vient d'être donnée au Grand Conseil, dont un seul des signataires de la motion sur une vingtaine est encore membre.

Dans sa réponse, le Conseil d'Etat relève avec justesse qu'une enquête avait été menée auprès de l'entreprise chinoise accusée de ces salaires scandaleux, et qu'il s'est avéré qu'il y avait eu erreur, que les salaires versés par l'entreprise Pico, en cause, correspondaient bien à peu près aux salaires usuels dans le canton de Genève.

Mais le Conseil d'Etat pêche et ment par omission.

Car l'enquête tripartite, menée par le Service de la main d'œuvre étrangère, avait examiné les salaires d'un grand nombre de personnes travaillant dans ce cadre. Un rapport avait été rendu le 28

septembre 1999 et concluait à ce que, en effet, les salariés chinois de l'entreprise Pico n'étaient pas payés au tarif de 5 francs de l'heure (voire moins). PAR CONTRE, ce même rapport relevait que 4 employés d'une entreprise slovène étaient payés au tarif de 5,52 francs de l'heure, et 4 autres salariés d'une entreprise turque touchaient, eux, entre 6,09 et 7,11 francs de l'heure.

En tout, sur les cas examinés, 17 employés touchaient un salaire équivalent à moins de 2'500 francs par mois.

Fâchée de voir le Conseil d'Etat se donner bonne conscience à bon compte et en oubliant que des salaires de misère avait été versés en 1999 à Palexpo, la Communauté genevoise d'action syndicale lui a écrit pour conclure que "si la dénonciation syndicale contre l'entreprise Pico s'était trompée de cible, elle en avait atteint plusieurs autres par ricochet, et que la réalité de la sous-enchère salariale sur le site de Palexpo dans le cadre du montage de Telecom était avérée."

On sait bien qu'en politique on peut dire n'importe quoi. Mais là, c'est tout de même un peu gros !

Georges Tissot

Le syndicat est une organisation de travailleuses et de travailleurs, ce n'est ni une assurance, ni un service social ou juridique.

Votation fédérale du 30 novembre

Retaite flexible: enfin, l'AVS quand je veux!

Le mouvement syndical et le SIT en particulier ont toujours été favorables à un abaissement de l'âge de la retraite. Cela concerne l'ensemble des salarié-e-s, les travailleurs et travailleuses qui sont usé-e-s par leur vie et le travail ou qui ne supportent plus les contraintes du monde du travail passé 60 ans, avec une attention et un besoin particulier pour les travaux les plus pénibles physiquement et psychologiquement.

Aujourd'hui, l'âge de la retraite ne tient pas compte des différents besoins des gens. Il est rigide, bloqué à 65 ans pour les hommes et 64 ans pour les femmes. Quel est le bon âge pour prendre sa retraite : 62, 65 ans ou 67 ou 70 comme le préconisent les prochaines révisions ? Les besoins des travailleurs varient selon l'état de santé, les possibilités du marché du travail, les moyens financiers, sans parler de l'absence d'incitation d'embauche de travailleurs de 50 ans et plus.

Actuellement une rente AVS varie entre 1105 et 2210 francs, en fonction du nombre d'années de cotisation et des montants cotisés. Ces rentes sont souvent insuffisantes et sont complétées généralement par un deuxième pilier, des assurances privées ou des prestations sociales complémentaires. Une retraite anticipée à 62 ans (possible aujourd'hui) va diminuer cette rente AVS à vie, sauf dans des cas où des caisses de pensions ou assurances proposent des bonnes prestations (chères) et des régimes de retraites anticipées et des rentes transitoires ou dites "pont

". Certaines branches (dont la construction, suite à des longues luttes) ont la possibilité d'une retraite anticipée mais ces solutions particulières coûtent cher. Si on arrête de travailler avant l'âge de la retraite c'est que, soit on a les moyens, soit c'est pour des raisons de contraintes (maladie, chômage, usures physiques ou psychiques, manque de dispositions adéquates du marché du travail...). Actuellement, les personnes qui prennent une retraite anticipée sont généralement celles qui ont les moyens (cadres de banques, assurances, administration...). Les autres, les entreprises s'en débarrassent souvent sournoisement en les mettant à l'invalidité.

Initiative pour une retraite flexible, avec une rente pleine dès 62 ans.

Ce qu'on sait, c'est que deux tiers au moins des gens souhaitent une retraite flexible et que le régime actuel de l'AVS ne colle plus à la réalité. La 11e révision de l'AVS, qui n'a jamais abouti, refusée par le peuple en 2004 en raison notamment de l'augmentation de l'âge de la retraite pour les femmes au nom de l'égalité, n'a jamais réussi à faire des propositions allant dans le sens de retraites flexibles et anticipées. Les révisions de la loi AVS préconisent même une élévation de l'âge de la retraite à 67 ans (ou plus) au prétexte de la baisse de démographie et de coût pour le financement de l'AVS. Pourtant les initiatives pour anticiper l'âge de la retraite ne manquent pas et rencontrent toujours plus de succès.

La dernière, lancée par l'USS, va être soumise au vote le 30 novembre. Son modèle savamment calculé a été longuement débattu au niveau des chambres parlementaires mais n'a pas trouvé une majorité pour être intégré dans la révision de l'AVS. Aucun modèle de retraite anticipée n'a été accepté, au motif faux que l'AVS allait être ruinée. Certes, flexibiliser l'âge de la retraite et permettre une retraite dès 62 ans avec une pleine rente coûte, mais pas tant que cela : une hausse de 2,4 pour mille de prélèvement sur le salaire partagé entre l'employeur et l'employé, soit une moyenne de 6,50 francs par mois !

L'initiative "pour un âge de l'AVS flexible" propose

- de modifier la Constitution fédérale pour prévoir la possibilité d'une retraite anticipée dès 62 ans révolu sans réduction de rente AVS, à la condition de cesser définitivement une activité rémunérée. L'âge inconditionnel de la retraite est de 65 ans pour tous et toutes ;

- de garantir une rente pont dès 62 ans, soit le versement d'une rente AVS normale, afin de combler les difficultés actuelles d'obtention de une retraite anticipée.

- qu'aura droit aussi à la pleine retraite toute personne qui souhaite cesser de travailler ou qui a déjà cessé de travailler pour prendre une retraite anticipée (par exemple si des accords prévoient de prendre une retraite avant l'âge conditionnel de la retraite de 65 ans), ou qui est au chômage ou arrivée en fin de droits de chômage sans

avoir retrouvé un emploi à 62 ans.

L'initiative concerne uniquement les personnes qui travaillent (ou sont au chômage depuis peu). Elle ne concerne pas les gens qui n'ont jamais travaillé ou qui n'ont pas eu d'activité lucrative depuis longtemps.

Cette initiative est peu coûteuse. Son financement prévoit une très faible augmentation de cotisation (en moyenne 6,50 francs par mois) pour une retraite anticipée de 3 ans.

Cette initiative demeure solidaire et n'a pas de conséquence sur les finances de l'AVS qui sont saines, bénéficiaires et dont les réserves sont importantes. Elle ne profitera qu'à celles et ceux qui ont décidé de

quitter toute activité lucrative et permettra aussi à d'autres assurances de réaliser des économies (AI, assurance chômage, aide sociale...).

En acceptant cette initiative qui est équitable et très abordable, qui prend en considération le fait que certains métiers sont pénibles, qui tient compte du choix des personnes de quitter son travail à 62 ans sans avoir besoin d'être privilégié ou de faire des calculs ou d'avoir des assurances privées coûteuses, ou d'avoir une retraite anticipée partielle qui ne priverait pas la rente AVS ou de continuer de travailler (jusqu'à 70 ans actuellement). On s'approche enfin d'un droit au libre-choix.

Françoise Weber

Les réticences du SIT

Lors du lancement de l'initiative, le SIT avait décidé de ne pas soutenir la récolte de signatures et de ne prendre position qu'au moment de la votation. Ce sera chose faite lors du prochain comité SIT - du 18 septembre.

Pourquoi ces réticences ?

- D'abord parce que l'initiative fixe l'âge de la retraite normale à 65 ans y compris pour les femmes, ce qui est en recul par rapport à aujourd'hui. Faut-il accepter cette perte d'une année pour les femmes pour éviter pire (67 ans pour tout le monde) ? Et en se disant que de toutes façons maintenant la retraite est permise à 62 ans ?
- L'autre aspect discutable de l'initiative sont les conditions pour avoir droit à la retraite anticipée, qui prêterait les situations de travail les plus précaires et les plus mal rémunérées (donc encore les femmes, majoritairement). Les avantages du système contrebalancent-ils ces inconvénients ?

Sur ces deux questions, les militant-e-s décideront !

Au revoir et merci, Françoise

Plus de vingt ans de travail au SIT (22, pour être précis), c'est la prestation que "notre" FOGG (Françoise Othenin-Girard - Godinat) a fournie avant de prendre au début d'été sa retraite.

Si Françoise a passé presque toute sa carrière au service des secteurs du bâtiment - souvent seule femme dans une équipe masculine - elle a également donné de sérieux coups de main à l'interprofessionnelle. Elle a en particulier, avec d'autres, essuyé les plâtres de l'introduction de l'informatique dans le secrétariat, quand il fallait lire de gros classeurs de mode d'emploi, parce que l'aide à l'écran n'existait pas, et que celui-ci se contentait d'afficher quelques chiffres abscons qui donnaient tout juste la latitude et la longueur du texte !

Il faut du caractère pour travailler dans un syndicat ! Il faut aussi de la résistance afin de s'adapter au feu de l'action. Et Françoise n'est dépourvue ni de l'un, ni de l'autre...

Merci, Françoise, pour ces années de passion et d'engagement!

Danaé Garcia, Theresa Portman, Catherine Moeri-Vautravers et Corinne Béguelin ont également quitté le SIT récemment et nous leur adressons également nos remerciements

pour leur engagement au SIT (mais leur durée de travail a été nettement moins longue que celle de Françoise !):

Le SIT



Déclarer tous les gains

Depuis le 1er janvier 2008, et suite à l'introduction de la Loi sur le travail au noir (LTN), c'est paradoxalement encore une fois les travailleurs et travailleuses qui passent à la caisse.

En effet, depuis cette date, lorsque un travailleur a un salaire par année et par employeur qui ne dépasse pas 2'200 francs, les cotisations sociales ne sont perçues qu'à la demande du travailleur, sauf pour les personnes employées dans des ménages privés.

Si cela est de prime abord alléchant - qui se plaindrait de payer moins - on déchant vite en y regardant de plus près. En effet, ne pas déclarer ce gain signifie que le travailleur ne touchera pas le chômage pour ce gain, que lors d'un accident il ne sera pas assuré, qu'en cas d'invalidité le salaire légalement non déclaré ne sera pas pris en compte et que le gain obtenu ne sera pas comptabilisé dans le calcul de la rente AVS.

Et puis cette disposition n'a aucune influence sur les impôts. En effet, l'administration fiscale est mise au courant du gain non déclaré !

Bien que la disposition prévoit que les deux parties doivent être d'accord de ne pas payer les charges sociales, on voit déjà maintenant la difficulté pour un travailleur de réclamer à son employeur le paiement des charges sociales (dont il doit également payer la moitié).

De là l'importance de demander à son employeur par écrit que le gain soit soumis aux charges sociales. Ainsi, au moins en cas de licenciement, il y aura un indice de preuve que le licenciement intervient en raison de cette réclamation. Car cela serait clairement un licenciement abusif et l'employeur risquerait une condamnation en indemnité allant jusqu'à 6 mois de salaire.

BU

Organisation internationale du travail (OIT)

Une campagne mondiale sur l'égalité

L'année 2009 revêt une importance significative à plusieurs égards pour l'OIT. Il s'agit du 90e anniversaire de sa fondation, du 10e anniversaire de son plan d'action en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes et de l'année où la Conférence internationale du travail - le "parlement mondial du travail" et l'organe politique le plus élevé de l'OIT - aura un débat général sur "L'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent".

Au cours de la période qui précède ce débat, l'OIT lance une initiative mondiale pour sensibiliser le grand public sur l'égalité hommes-femmes et le monde du travail. Cette action s'inscrit dans la campagne générale de l'OIT sur le travail décent et contribuera à la célébration du 90e anniversaire.

dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité. Ses principales tâches consistent à promouvoir les droits au travail, encourager la création d'emplois décents, développer la protection sociale et renforcer le dialogue. Pour nombre de femmes, cependant, l'accès aux droits, à l'emploi, à la protection sociale et au dialogue social demeure limité. Par conséquent, une attention particulière doit être accordée à l'égalité des hommes et des femmes dans les activités de l'OIT.

La promotion de l'égalité et la non-discrimination sont des principes fondamentaux soutenant le travail de l'OIT depuis sa création. Toutes les normes de l'OIT s'appliquent de manière identique aux hommes et aux femmes. Certaines concernent plus particulièrement les femmes; l'une des premières conventions de l'OIT, en 1919, traitait de la protection de la maternité. En outre, l'OIT a adopté une stratégie d'intégration des questions relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes pour corriger activement les inégalités qui existent encore dans les politiques, les programmes et les projets et permettre ainsi la participation des femmes et des hommes aux efforts de développement et une répartition équitable des résultats.

Objectifs de la campagne

La campagne vise à:

- accroître la prise de conscience générale et la compréhension des questions d'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail;
- souligner les liens spécifiques qui existent entre l'égalité hommes-femmes et l'obtention d'un travail décent pour toutes les femmes et tous les hommes;
- promouvoir la ratification et l'application des principales normes de l'OIT en matière d'égalité entre hommes et femmes; et

- défendre l'importance de l'abolition des obstacles actuels à l'égalité entre hommes et femmes pour le bien de tous.

12 thèmes de campagne

La campagne s'articule autour de 12 thèmes relatifs au travail décent. Elle s'étale sur un an, débutant en juin 2008 pour se terminer en juin 2009.

Les thèmes seront examinés sous l'angle de la sexospécificité, démontrant comment diverses questions peuvent toucher différemment les femmes et les hommes dans leur accès à leurs droits, à un emploi, à la protection sociale et au dialogue social, telles que:

- mettre en évidence la protection de la maternité, de la paternité et du travail;
- lutter contre le travail des enfants à travers l'accès à l'éducation pour les filles et les garçons;
- favoriser des politiques familiales des entreprises, afin d'aider la résolution des problèmes des travailleurs ayant des responsabilités familiales, qu'ils soient hommes ou femmes, à mieux concilier activité professionnelle et famille;
- briser les stéréotypes liés au genre chez les jeunes travailleurs;
- reconnaître les conséquences différentes pour les travailleurs migrants féminins et masculins et leur famille;
- souligner les diverses questions de santé et de sécurité au travail pour les travailleurs hommes et femmes;
- se concentrer sur les divers problèmes auxquels sont confrontés les travailleurs âgés.

Quelques faits sur les hommes et les femmes dans le monde du travail:

- Le taux de chômage des femmes dans le monde demeure plus élevé que celui des

hommes, malgré le nombre croissant de femmes qui accèdent à un emploi;

- De nombreuses femmes travaillent encore sans rémunération dans l'agriculture et des entreprises familiales;
- Les hommes sont employés plus fréquemment que les femmes à des travaux dangereux et les taux d'accidents professionnels sont plus élevés chez les hommes;
- Les hommes demandent de plus en plus que leurs droits comme travailleurs ayant des responsabilités familiales soient reconnus, y compris un congé de paternité;
- Les femmes sont représentées d'une façon disproportionnée dans l'emploi informel, caractérisé par un salaire plus bas, des conditions de travail précaires et une absence de protection;
- Même si plus de femmes occupent aujourd'hui des fonctions élevées, l'écart de rémunération avec les hommes persiste dans le monde;
- Les emplois pour les femmes migrantes sont concentrés dans les secteurs les moins réglementés, ce qui les rend plus vulnérables à l'exploitation et à un traitement inégalitaire (par exemple, comme travailleurs domestiques);
- Il y a plus de garçons soumis au travail des enfants que de filles. Le travail des filles est toutefois plus difficile à quantifier car il est moins visible et s'accompagne de corvées ménagères supplémentaires

l'égalité entre hommes et femmes au travail.

Conventions clés de l'OIT pour la promotion de l'égalité entre hommes et femmes

- La Convention (n°111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, est l'une des plus largement ratifiées. Elle stipule que les États membres doivent énoncer et mettre en œuvre une politique nationale pour promouvoir l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute discrimination;
- La Convention (n°100) sur l'égalité de rémunération, 1951, concerne spécifiquement la question de l'égalité de rémunération entre les travailleurs des deux sexes pour un travail de valeur égale;
- La Convention (n°156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, vise les problématiques des travailleurs ayant des enfants et autres membres de la famille nécessitant des soins ou du soutien;
- La Convention (n°183) sur la protection de la maternité, 2000, couvre le congé de maternité; les prestations; et les questions de protection de l'emploi et de non-discrimination y afférentes.

Matériels de campagne

Pour chacun des thèmes de campagne, un dossier d'information sera mis à disposition, ainsi qu'une affiche et des cartes postales.

Le site web de l'OIT - www.ilo.org - offrira un accès direct à la page web de la campagne où des matériels seront téléchargeables.

Des informations supplémentaires sur des points et matériels spécifiques peuvent être demandées à l'adresse électronique de la campagne: genderecampaign@ilo.org.

Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes



Travail décent pour tous, hommes et femmes

Le travail est essentiel pour les êtres humains. Outre le revenu qu'il procure, il peut ouvrir la voie au progrès économique et social et fortifier les individus, leur famille et les communautés auxquelles ils appartiennent. Mais un tel progrès sous-entend que ce travail soit décent.

La notion de travail décent résume les aspirations de tout travailleur. L'OIT a pour mission d'améliorer l'accès des hommes et des femmes à un travail décent et productif,

Un contrat charcuté

En cette période olympique, les petites victoires sur le grand capital ont valeurs de médailles d'or. Les larbins du profit, qui n'ont à la bouche que le mot "flexibilité" à n'importe quel prix et sur le dos des petits, ont perdu une manche devant le tribunal des prud'hommes.

Ce dernier a donné raison à José (prénom fictif), un travailleur engagé dans une boucherie de quartier avec un contrat de travail qui stipulait un temps de travail de 35 heures par semaine réparti sur 4 jours pour un salaire de 3'000.- francs. Ainsi, dans le contrat, l'employeur garantissait un minimum d'heures de travail (environ 150 heures dans la présente situation) et accessoirement "un salaire".

Il faut déjà être motivé pour aller travailler pour un salaire aussi bas, en tous les cas qui ne permet pas de vivre à Genève. Mais il fallait encore en plus que José fasse avec les aléas économiques de l'entreprise. Le patron avait trouvé la bonne combine de la faire travailler peu dans les périodes creuses, et de la faire travailler jusqu'à 250 heures dans les mois de haute conjoncture.

Avec un revenu frisant la ridicule certains mois, José ne pouvait pas refuser les heures supplémentaires que lui proposait l'employeur à qui il consacrait son temps, parfois pour ne pas travailler.

Bien mal en a pris à cet employeur que les prud'hommes ont condamné au paiement des

"heures manquantes" jusqu'à hauteur du minimum inscrit dans le contrat de travail et aux paiements du supplément de 25% pour les heures supplémentaires.

Le tribunal a estimé que José n'avait pas à assumer seul les risques inhérents à ceux d'une entreprise et que celle-ci devait respecter les clauses du contrat de travail. Le tribunal a refusé cette logique patronale qui consiste à faire travailler peu certaines périodes de l'année et de faire travailler comme un esclave, et sans compensation à certaines autres périodes.

Dès lors, vous, les victimes de la "flexibilité" que nous rencontrons par dizaines chaque année, vous ne pourrez plus dire: "c'est comme ça!" La prescription est de 5 ans avec effet rétroactif.

Dès lors que vous obtenez un contrat de travail écrit, qui doit mentionner les heures de travail, que vous présentiez vos décomptes d'heures à la fin de chaque mois à votre employeur et conservez une copie, alors vous n'aurez aucun mal à convaincre les prud'hommes du bien fondé du paiement de la compensation que l'employeur aurait oublié de vous accorder.

Ainsi vous contribuerez au respect des droits de l'Homme chez nous. En vous faisant respecter, vous luttiez contre la flexibilité qui est devenue une forme d'esclavage, parmi bien d'autres en Suisse!

Sylvain Tarrit

Salaires dans la vente

Ça ne peut pas continuer!

Les caissières n'encaissent plus leur salaire!

3630.- francs à plein temps pour vivre à Genève, ce n'est pas assez. C'est carrément insuffisant pour toutes celles qui travaillent à temps partiel et qui ne reçoivent donc qu'une portion de cette somme.

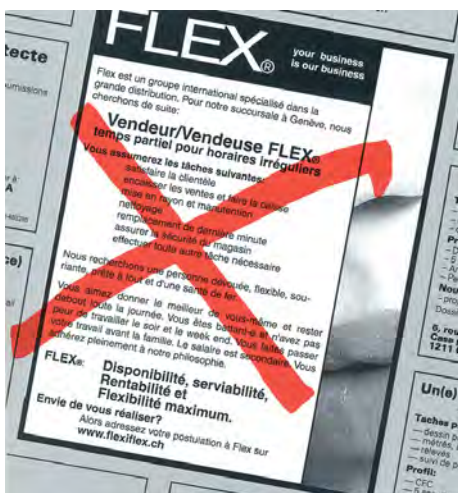
Alors que le patron exige du personnel de vente une flexibilité totale, une disponibilité au-delà du taux d'activité, un travail du soir et du samedi, une présentation impeccable et un sourire constant, il peine chaque année à accorder une augmentation salariale digne de l'engagement des vendeuses.

Cette année, c'est décidé, le personnel de vente et les syndicats qui le représentent exigent une revalorisation du

métier et donc du salaire. Plus question de se contenter d'une compensation du renchérissement alors qu'on sait que les chiffres d'affaires de la vente ont progressé de presque 5% et que depuis plusieurs années les gains de productivités n'ont pas été redistribués au personnel.

Parce qu'elles ont droit à une part équitable du gâteau, parce qu'elles ne veulent plus grossir le lot des travailleurs pauvres de la république (personnes vivant avec moins de 3000.- nets par mois) et qu'elles refusent de faire appel à l'assistance, les vendeuses entreront en campagne ces prochains jours et exigeront, avec l'aide de leurs syndicats, de réelles augmentations.

LC



Contre le dumping salarial, une extension nécessaire!

Quelle rentrée dans le gros œuvre? Rassurons-nous, le temps n'est plus aux préparatifs de luttes, telles que menées il y a de cela un an. Syndicats et patrons, tant cantonaux que nationaux se sont mis d'accord sur les règles conventionnelles qui doivent désormais régir le secteur et celles-ci ont été finalisées dans deux conventions collectives de travail nationale et cantonale.

La CCT genevoise a été signée le 20 mars dernier en réinstaurant tous les particularismes locaux (pause de 15 minutes payée, panier à 21.60 francs/jour au lieu de 12.-, etc.). Les salaires genevois, de 10% à 20% supérieurs aux minimaux nationaux, sont issus de décennies de lutte et de négociations paritaires à l'échelle locale; ils n'ont jamais été rendus obligatoires jusqu'à présent aux non signataires de la CCT locale. En 2006 déjà, le secrétariat fédéral à l'économie (SECO) avait évalué que la couverture de la Convention nationale, de force obligatoire, était suffisante pour protéger le travail local du dumping et de la concurrence déloyale. Ainsi, le SECO concluait qu'il n'était pas possible, pour une question de sécurité juridique, d'avoir sur un même territoire deux CCT pour un même secteur.

Le conflit qui s'est développé au niveau national par la suite sur les questions d'horaire de travail n'a pas permis de régler ce problème du particularisme genevois en l'intégrant par exemple dans la Convention nationale. C'est pourquoi, au printemps dernier, en l'absence de convention nationale, la commission paritaire genevoise a demandé que la CCT locale soit déclarée de force obligatoire, en suivant la procédure dite d'extension des CCT.

Le Conseil d'Etat genevois, conscient de la nécessité de protéger les conditions de travail locales contre les risques d'une sous-enchère internationale, mais également inter-cantonale, a appuyé cette demande en publiant le texte de la CCT dans la Feuille d'avis officielle.

Mais le SECO a refusé cette demande genevoise d'extension, estimant que la convention nationale ratifiée en mai apportait suffisamment de protection pour les travailleurs et entreprises genevoises. Il a donc procédé en juillet à la publication de la demande d'extension de la convention nationale dans le journal officiel suisse (FOSC) sans tenir compte de l'attente genevoise.

Lieu d'exécution ou siège de l'entreprise: un problème international et intercantional

Un sérieux problème soulevé par la convention nationale est celui qui préoccupe tous les salariés confrontés à la concurrence internationale ou inter-cantonale, à savoir quels salaires

et conditions de travail doivent s'appliquer sur un chantier.

Les récentes jurisprudences européennes en matière de marchés publics ont démontré que seules des CCT étendues permettent de soumettre une entreprise étrangère aux règles d'un marché local.

Or la Suisse, contrairement aux pays scandinaves par exemple, a développé depuis

Contre la disparition des acquis sociaux genevois

La commission paritaire de début juillet a décidé à la majorité de poursuivre sa revendication légitime de protéger les conditions de travail locales. Car la convention nationale prévoit l'existence de conventions locales, pour compléter les dispositions en matière d'indemnités, etc., en fonction



de nombreuses années le système des extensions de conventions collectives et l'a renforcé dans le cadre des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes. Il s'agit désormais pour le Conseil fédéral d'admettre de telles extensions pour des CCT cantonales comme celle du gros œuvre, afin de ne pas provoquer de concurrence déloyale.

Sur le plan suisse, ce sont les conditions de travail en usage au siège de l'entreprise qui priment sur celles du lieu d'exécution du chantier. Cette pratique implique une distorsion de concurrence. En effet, la convention nationale prévoit trois zones de salaires et ne permet pas d'obliger les entreprises soumises à une zone de salaire inférieure à respecter les conditions de la zone de salaire plus élevée.

La convention genevoise prévoit quant à elle le respect par toutes les entreprises des conditions de travail au lieu d'exécution du chantier. Ainsi, toutes les entreprises locales ou étrangères au canton sont mises sur un pied d'égalité.

C'est la condition pour que l'emploi genevois dans le secteur soit mieux sauvegardé à long terme.

du coût de la vie élevé à Genève. Il n'est donc pas juste d'interdire l'extension de ces particularismes face à une concurrence féroce dans ce secteur.

L'unique manière de faire entendre nos revendications, à la fois aux négociateurs centraux syndicaux et patronaux, ainsi qu'aux autorités fédérales, a été de faire opposition à la demande d'extension de la Convention nationale, prévue le 1er octobre, de sorte que tous les acteurs se retrouvent autour d'une table pour trouver une solution qui tienne compte des besoins de chaque partie. Cette rencontre aura lieu à mi-septembre au SECO à Berne et permettra nous l'espérons de délimiter les champs d'application de chaque convention, tout en les rendant obligatoires.

Le SIT n'est pas lié par les décisions des syndicats nationaux. Il entend en s'opposant à l'extension nationale défendre les conditions des travailleurs à Genève, notamment leur niveau de salaires, qui représente près de 400 francs par mois de plus qu'en Suisse. Sans extension de ces particularismes, la CCT locale serait condamnée à devenir une coquille vide.

Sylvain Lehmann et Thierry Horner

Adsi Fonti SA

Comment se défaire de créances

Chaque travailleur sait cela: pour se débarrasser d'un créancier, il faut lui payer ce qui lui est dû. Ce n'est pas plus compliqué que cela. Et le travailleur sait également qu'étant salarié, il n'a pas la panoplie des possibilités d'un employeur. La plus classique est celle de la société anonyme qui va en faillite. Ainsi les travailleurs restent sur la touche et sans possibilité de faire valoir auprès de leur employeur ce qui leur est dû. L'employeur, lui, s'est rempli les poches, il roule en bagnole de luxe, il vit dans la villa, etc., et il est in-

touchable sous prétexte qu'il n'était "qu'un employé de la société". Adsi Fonti SA a trouvé un truc à sa hauteur pour ne plus devoir payer ce qui est dû: lorsqu'un ex-travailleur prend contact avec le directeur pour le prévenir qu'un futur employeur risque de l'appeler pour prise de renseignements, on lui fait alors signer un document comme quoi le travailleur déclare ne plus rien faire valoir auprès d'Adsi Fonti! Et si le travailleur ne signe pas?...

Nous avons conseillé au travailleur - qui par ailleurs n'avait pas compris la portée de sa

signature - de révoquer sa signature par courrier recommandé.

En ce qui concerne les renseignements donnés par un ex-employeur, il arrive fréquemment que les travailleurs s'interrogent sur les renseignements donnés, surtout quand la fin des rapports de travail s'est déroulé dans le conflit. Sachez qu'un ex-employeur ne peut donner des renseignements uniquement si l'employé l'y autorise! Si vous avez des doutes par rapport aux renseignements donnés, n'hésitez pas à vérifier en faisant appeler un

copain ou une copine qui se fera passer pour une personne intéressée à vous engager.

Il est clair que lorsque votre ex-employeur donne des renseignements sans votre consentement, ou lorsque votre ex-employeur donne des renseignements qui ont pour seul but d'empêcher un futur engagement, vous avez la possibilité de déposer une demande en justice pour tort moral et en dommages et intérêts. N'hésitez pas à nous contacter pour vous aider dans vos démarches.

Barbara Urtasun

CCT La Cigogne renégociée



Les négociations de la convention collective de travail pour le personnel de La Cigogne, dont le SIT est signataire, ont abouti à fin juin. La CCT modifiée entre en vigueur avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2008 pour une durée de trois ans. Les modifications prévoient une adaptation progressive de la durée des vacances annuelles, qui était de 31 jours. Un jour supplémentaire en 2008, 2 jours en 2009 et 1 jour en 2010.

La Cigogne rejoint ainsi la norme de 35 jours de vacances prévues dans les crèches du canton. Par ailleurs, la gratification pour année de service a été augmentée à 1000 francs pour le personnel ayant 5 ans de service, 2000 francs avec 10 ans, et 3000 francs avec 15, 20, 25 et 30 ans de service. Enfin, la CCT prévoit des congés payés en cas de maladie ou accident des enfants ou des proches. Ces situations, qui peuvent être source de conflit, sont maintenant clarifiées.

Valérie Buchs

Social

Assistant-e-s socio-éducatifs-ives

Le Conseil d'État a décidé de classer la nouvelle fonction d'assistant-e socio-éducatif-ve (ASE) en classe 10 dès le 1^{er} juillet 2008. Ce qui correspond, au minimum à un salaire de 5107,70 francs brut par mois (pour un 100%). Ce nouveau métier de niveau CFC est désormais officiellement reconnu dans les services publics, parapublics et les secteurs sociaux subventionnés. Nous conseillons aux ASE de vérifier leur fiche de salaire !

Attention à l'insertion des ASE

Le syndicat rappelle que ce nouveau métier a un contour encore mal défini, proche des professions en travail social mais avec des responsabilités déléguées. Il est nécessaire de

définir les cahiers des charges préalablement à l'engagement des ASE et de demander que dans tous les secteurs du social et institutions qui comptent engager des ASE, il y ait préalablement des consultations sur la mise en place de cette profession.

Pour que l'introduction des ASE se fasse au mieux et pour limiter toute tentative patronale de sous-enchère salariale déguisée (par l'engagement de profession moins rémunérée que celles acquises au niveau tertiaire) ou de modification des prestations de prise en charge, le syndicat insiste sur l'importance de réflexion préalable, de consultation ou négociation et d'évaluations liées à l'introduction des ASE au sein des équipes. Il accom-

pagne depuis des années déjà ces discussions préalables et organise régulièrement des échanges à ce sujet.

Il est désormais possible pour les personnes qui exercent des activités professionnelles proches de ce nouveau métier de faire reconnaître ses acquis et d'obtenir une certification. Des dizaines de personnes occupant un poste dans le secteur de l'éducation ou du social, non diplômées, ont entamé des démarches de validations de leurs connaissances auprès des services de l'OFPC, le plus souvent avec un appui des employeurs (temps mis à disposition notamment). Pour toute information n'hésitez pas à contacter le syndicat.

Françoise Weber

Les patrons dénoncent la CCT!

Orage dans les cabinets dentaires : l'Association des médecins dentistes de Genève (AMDG) a adressé en juin dernier un courrier au SIT et à Syna indiquant la dénonciation de la CCT des assistant-e-s dentaires pour son terme au 31 décembre de cette année. Motif invoqué par les patrons : l'écart entre le niveau des salaires genevois et ceux pratiqués dans le reste de la Suisse serait devenu insupportable pour les médecins dentistes genevois !

Comme indiqué dans le précédent SIT-info, en avril dernier, la Chambre des relations collectives de travail (CRCT) a émis une recommandation, sur sollicitation du SIT et de Syna, relative à l'indexation des salaires minimaux conventionnels pour 2008. Six semaines plus tard, l'AMDG nous signifie que non seulement elle refuse d'appliquer la recommandation de la CRCT (soit 1,8%, correspondant à l'indice suisse des prix à la consommation du mois de novembre précédent, indice de référence mentionné par la CCT), mais également qu'elle avait d'ores et déjà pris la décision de résilier la CCT pour son échéance, regrettant notre "refus de prendre en compte [leurs] préoccupations par rapport à l'écart salarial qui s'est creusé entre les salaires genevois des assistantes dentaires, et ceux appliqués dans le reste de la Suisse". Le message est clair : vous avez l'outrecuidance de discuter salaires et de solliciter les instances d'arbitrage cantonales ? Plus de convention ! La créativité de l'AMDG est étonnante : elle invente la résiliation abusive collective...

Un pouvoir d'achat rogné

A Genève en 2008, un-e assistant-e dentaire qualifié-e débute sa carrière avec un salaire mensuel brut de 3919 francs, versé 13 fois dans l'année. Après 10 années de carrière, celui-ci plafonne à 5307.- brut. L'AMDG justifie son refus d'appliquer la recommandation de la CRCT et sa décision de dénoncer la CCT par l'écart croissant entre le niveau des

de travail et les droits durement acquis par les assistant-e-s dentaires qui sont remis en question !

Cette décision, fondée uniquement sur la question salariale, constitue manifestement une mesure de rétorsion suite aux revendications syndicales sur l'indexation des salaires. Cette mesure prise par l'AMDG est donc totalement disproportionnée et irresponsable, dans la mesure où elle ouvre la voie à un dumping salarial massif dans le secteur.

Une attaque contre les droits syndicaux

Les directives de la SSO, que l'AMDG entend désormais reconnaître comme seule et



écart entre les salaires genevois et suisses serait ainsi passé de 1,7% à 3,5%.

Mais veut-on nous faire croire que la situation financière des dentistes genevois serait si difficile qu'ils-elles ne peuvent se permettre de rémunérer leurs assistantes 70 francs de plus par mois (95.- pour une assistante avec 10 ans d'expérience) ? L'AMDG passe également sous silence le fait que la grille salariale n'a que rarement été indexée à hauteur de l'indice des prix à la consommation ces dernières années, générant une importante perte de pouvoir d'achat pour les assistant-e-s dentaires.

Une punition collective

Il s'agit d'une véritable punition collective infligée aux salarié-e-s. Non seulement l'AMDG refuse de compenser la perte de pouvoir d'achat des assistantes dentaires, mais en dénonçant la CCT, les salaires pourront être revus à la baisse ! Au-delà de la question salariale, la durée du travail pourra être allongée, et seront notamment supprimés l'obligation de contracter une assurance perte de gain en cas de maladie, le droit à une cinquième semaine de vacances sous certaines conditions, le mode de compensation des heures supplémentaires et des coïncidences entre jours fériés et dimanches, et le droit aux congés spéciaux pour absences justifiées. C'est donc l'ensemble des conditions

unique référence en matière de conditions de travail, ne sont pas le résultat d'une négociation entre partenaires sociaux. Elles sont fixées unilatéralement par la SSO, et ne constituent que des recommandations à l'attention de leurs membres. Sans CCT, les assistant-e-s dentaires se retrouveront donc à devoir négocier seules et individuellement leurs conditions de travail. De fait, cela revient à nier leur droit le plus élémentaire à s'organiser syndicalement pour faire valoir leurs droits et améliorer leurs conditions de travail, ce qui est inacceptable.

De plus, dans un contexte professionnel où employeurs et salarié-e-s travaillent en permanence en très étroite relation, l'absence d'un cadre réglementant les conditions de travail va inévitablement déstabiliser les relations de travail au sein des cabinets, générer des tensions et des désaccords qui ne seront profitables à personne.

Le SIT et Syna ont donc dénoncé publiquement cette décision, et ont écrit à l'AMDG pour exiger des employeurs qu'ils appliquent la recommandation de la CRCT et qu'ils reviennent sur leur décision de ne plus signer la CCT. En cas de non entrée en matière de la part des employeurs, des mesures de lutte seront décidées lors d'une assemblée générale qui aura lieu prochainement.

Davide De Filippo

CCT EMS

Quelles perspectives ?

Comme attendu, la convention collective de travail (CCT) des EMS, qui arrive à son terme le 1^{er} mars 2009, a été dénoncée par la partie patronale (FEGEMS) dans l'optique d'une renégociation générale. Toutefois, précise la FEGEMS, il s'agit essentiellement de procéder à un toilettage devenu nécessaire.

Entre propos rassurants et contexte politique agité du secteur, que peuvent véritablement attendre les salarié-e-s des EMS de cette refonte de leurs conditions contractuelles de travail ?

Dans le courrier qu'elle a adressé fin août aux organisations syndicales pour leur annoncer la dénonciation de la CCT, la FEGEMS s'est voulue rassurante : le principe d'une CCT n'est pas remis en cause et les conditions salariales devraient continuer d'être calquées sur celles de l'État. Si le cadre conventionnel ne devrait donc pas être complètement bouleversé, ce dont on peut se réjouir, il n'en demeure pas moins que nombre de questions importantes n'ont toujours pas trouvé de réponse satisfaisante et qu'il n'est pas sûr qu'il soit dans les intentions de la FEGEMS d'y répondre aujourd'hui.

Déjà en 2004, lors de la signature de l'actuelle convention, un catalogue de revendications syndicales avait dû être annexé au texte, comme éléments à reprendre, pour per-

mettre sa conclusion. Depuis lors, aucune avancée n'a pu être réalisée, ni sur ces thèmes que les parties s'étaient pourtant engagées à traiter, ni sur d'autres apparus entre-temps.

Sans entrer ici dans le détail des points litigieux, il convient de remarquer que les divergences s'articulent généralement autour d'une même ligne de fracture, à savoir la coloration plus ou moins fonction publique du dispositif normatif.

Et à ce titre, la FEGEMS rappelle clairement ce qui est son credo depuis la dernière révision, soit une analogie aux règles de l'État réduite à la seule dimension des mécanismes salariaux.

Quant aux organisations syndicales, tenantes d'une harmonisation des conditions de travail dans le secteur de la santé, elles n'ont pu que constater, lors des travaux de préparation aux négociations du comité intersyndical constitué à cette occasion, l'ampleur de ce qui sépare désormais un-e employé-e d'EMS de celui ou celle de l'hôpital.

De graves lacunes

Au-delà des éléments de "rattrapage" qu'il serait nécessaire d'introduire, il ressort surtout de l'analyse que des pans entiers de la protection des employé-e-s sont absents ou totalement insatisfaisants. Ainsi en va-t-il par exemple de la protection de la personnalité qui est assurée par un dispositif inefficace et qui fait des EMS un secteur où trop souvent règne en maître l'arbitraire le plus pur. Il y a malheureusement fort à parier qu'il sera difficile de s'entendre avec la FEGEMS sur ce genre de problématique. On peut même se demander s'il est véritablement possible d'arriver à des solutions satisfaisantes dans le cadre actuel d'éclatement des structures employeuses qui, pour nombres d'entre elles, ne se sentent liées à la CCT que dans la mesure où cela leur permet de toucher des subventions. C'est pour cela d'ailleurs que dans le cadre de la révision de la loi sur les EMS, dont le projet devrait être déposé cet automne, nous plaiderons pour la transformation de ce secteur en un établissement public autonome afin de pouvoir mettre en place, enfin, les modifications devenues, et nous rejoignons la FEGEMS dans ce constat, nécessaires.

Julien Dubouchet

Une refonte du statut qui fâche le personnel

Après une longue interruption due aux élections et à l'installation du nouveau Conseil administratif, les négociations sur la refonte du statut du personnel et son règlement d'application ont repris en janvier 2008.

Le projet de Madame Salerno et de Messieurs Paganì et Maudet, chargés de cette négociation pour le Conseil administratif, était de terminer les travaux au mois de juin 2008, à raison d'une séance tous les quinze jours. C'était peu réaliste, puisque qu'il s'agit d'examiner près de 200 articles, sans parler du règlement du SIS qui en comprend une centaine. Les travaux ont été interrompus pour la pause estivale et sont loin d'être terminés. Ils reprendront le 5 septembre.

Manque de sérieux et lignes directrices libérales

Au cours de ces travaux, les syndicats SIT et SSP, la commission du personnel et les délégués du SIS ont été désagréablement surpris de constater que les documents étaient remis dans des délais excessivement courts, que les données du Conseil administratif étaient incomplètes et que les chiffres des mesures proposées étaient incorrectes. De nombreux dossiers ont purement et simplement été renvoyés à la fin des négociations ou à de futurs règlements (PLEND, santé et sécurité, égalité, SIS, etc.). Il se dégage donc un fort sentiment d'ama-tourisme et une impression que le Conseil administratif ne prend pas vraiment ses partenaires au sérieux. Outre la volonté de réaliser des économies, les organisations du personnel peinent à comprendre quelles sont ses lignes directrices en matière de politique du personnel. Au-delà de la méthode, ce qui fâche vraiment concerne certaines propositions qu'on croirait issues des rangs libéraux. Sans entrer dans le détail des divergences (encore trop nombreuses à ce jour), il y a des points de désaccord essentiels.

Partenariat social tronqué et poursuite des discriminations

Le Conseil administratif maintient sa volonté de vider le statut de sa substance, en transférant de nombreuses dispositions dans le règlement d'application et dans d'autres règlements spécifiques. Ces derniers ne pourraient pas faire l'objet d'une négociation avec les organisations du personnel, ni même d'une consultation. Tout juste seront-elles informées. Par ailleurs, il prévoit de pouvoir déroger au statut pour les contrats de durée déterminée, alors même qu'il prétend vouloir soumettre tous les

membres du personnel à un statut unique. Le régime à deux vitesses que nous connaissons aujourd'hui, avec sa part de précarité, risque ainsi de se poursuivre. Et malgré les beaux discours publics sur l'égalité entre femmes et hommes, les conditions de travail du personnel à temps partiel demeurent discriminatoires (formation continue, heures supplémentaires, etc.). En matière de partenariat social, les droits syndicaux sortent renforcés mais, en ce qui concerne la commission du personnel, les organisations du personnel voient d'un oeil sceptique la proposition d'instaurer un double collège, l'un pour les cadres, l'autre pour le reste du personnel. A ce propos, rappelons que les fonctions de cadres sont pléthoriques puisqu'elles représentent près de 20% du personnel (environ 630 fonctions).

Des licenciements facilités

Le Conseil administratif veut aussi instaurer un fort assouplissement de la possibilité de licencier, en supprimant le licenciement pour motif grave et en le remplaçant par un licenciement pour motif objectivement fondé. Sans s'approcher réellement du modèle de l'Etat, le principe de l'enquête administrative avant de licencier est remis en cause, sans pour autant proposer en contrepartie des mesures de réinsertion professionnelle ou de reclassement.

Attaque frontale aux revenus

C'est en matière de mécanismes salariaux que le Conseil administratif propose les mesures les plus provocantes. Si nous pouvons être d'accord sur l'instauration d'une classe par fonction et sur la transformation de toutes les annuités en annuité ordinaire, la grille salariale proposée est tout bonnement inacceptable. La carrière serait allongée à 27 ans (dont un blocage de la progression durant la période d'essai), et le montant des annuités baissé drastiquement.

Cela reviendrait à une perte

salariale considérable. A titre d'exemple, le personnel en classe minimum 4-6 perdrait environ 190'000 francs sur la carrière et celui qui est en classe 10-12 environ 250'000 francs. L'annuité ne serait pas complètement automatique, puisqu'en cas de prestations insuffisantes, elle pourrait être supprimée. L'évaluation périodique deviendrait ainsi une évaluation-sanction, ce qui introduit le salaire au mérite.

Par ailleurs, le Conseil administratif imagine supprimer la participation à la prime pour l'assurance maladie, s'accorder le droit de ne pas verser l'indexation annuelle en cas de difficulté budgétaire, supprimer la prime d'ancienneté, supprimer le doublement du salaire lors d'un départ à la retraite ou à l'AI, abaisser l'indemnisation des heures supplémentaires entre 25 et 50% selon les périodes où elles sont effectuées, supprimer 1,5 jours de vacances, notamment. En contrepartie, le Conseil administratif propose l'instauration d'une allocation pour enfant de 50 francs par mois et d'un congé parental sans solde!

AG du personnel

Le comble a été certainement atteint lorsque les magistrats-e-s ont prétendu que leurs propositions ne portaient pas atteinte à la masse salariale. Nous osons encore croire que leur calculatrice était en panne et que de nouvelles propositions seront faites à la rentrée. A ce stade, inutile de dire que nous ne concluons pas avec le Conseil administratif à un statut progressiste, moderne et équilibré.

Bien que les travaux ne soient pas terminés, une assemblée générale est d'ores et déjà prévue le 8 septembre afin de rendre compte au personnel de l'état des négociations. Le personnel décidera des suites qu'il entendra donner à cette situation qui, à n'en pas douter, devra changer drastiquement de cap pour convaincre le personnel du bien fondé d'une refonte du statut. A ce jour, les quelques améliorations introduites dans le nouveau texte ne compensent de loin pas les fortes atteintes aux conditions de travail du personnel municipal.

Valérie Buchs

**Ensemble,
défendons des conditions de salaire,
de travail et de vie décentes
pour toutes et tous.**

CCT AGOER

Succès de la pétition du personnel

La pétition pour le maintien de la CCT et son renouvellement en 2009 a connu un grand succès puisqu'elle a recueilli près de 630 signatures (plus de la moitié du total du personnel), fait extraordinaire pour une période de fin d'année où les foyers organisent des camps et la prise en charge durant les vacances qui commencent.

La pétition a été adressée au Conseil d'Etat le priant d'examiner les ajustements budgétaires pour couvrir les méca-

nismes salariaux. Le personnel et les syndicats demandent aussi que le Conseil d'Etat affirme la nécessité d'une CCT dans ce domaine (hors champ de la loi sur le travail pour bien des aspects).

La pétition a aussi été adressée au Grand Conseil qui doit accorder des budgets suffisants et les voter. Enfin elle demande aux employeurs de revenir sur la décision de ne pas reconduire la CCT. La prochaine rencontre avec les employeurs

prévue fin septembre permettra de vérifier leurs intentions.

Tous les moyens sont nécessaires pour maintenir cette CCT dans un secteur qui ne peut pas être privilégié puisqu'en grande partie il n'est pas soumis aux réglementations minimales de la loi sur le travail. Il y a fort à parier que sans CCT, c'est toutes les conditions de travail horaire et salariales qui vont se dégrader.

FW



**Les formations
de l'université ouvrière
de Genève**

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 2008 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.-

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.

Le SIT sans fumée



La maison du SIT est entièrement sans fumée. Merci aux personnes fumeuses venant aux permanences ou aux réunions 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, Boum-dienne Benmiloud, Valérie Buchs, Manuela Cattani, Julien Dubouchet, membres de l'Équipe Chômage, Davide De Filippo, Jean-Luc Ferrière, Gianglorio Gargantini, Séverin Guelpa, José-Maria Hans, Thierry Horner, Jorge Klappenbach, présidence du SIT, Christina Stoll, Sylvain Tarrit, Barbara Urtasun, Françoise Weber.

Impression:

CIE
Tirage: 12'500 exemplaires
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)

Compenser le renchérissement et augmenter les salaires réels: c'est équitable et nécessaire

Les accords salariaux conclus l'automne dernier pour 2008 prévoyaient une hausse moyenne de 2,2%, qui a été plus que "mangée" par le renchérissement. C'est ainsi que, une fois de plus, les salarié-e-s de Suisse se font carotter leur dû en pleine reprise économique.

Depuis 2004, ils ont produit plus pour leurs employeurs sans pour autant recevoir plus de salaire en conséquence. Rémunérer leur contribution à la reprise implique que le renchérissement soit compensé, ainsi que l'octroi d'une hausse des salaires réels de 1,5 à 2,5%, ou de 100 à 150 francs par mois. Une telle hausse n'aura pas d'effet inflationniste. Les entreprises ayant pu nettement élargir leurs marges depuis 2004, elle ne fera que de rendre celles-ci à nouveau normales. Elle aura plutôt des effets positifs sur l'économie. Et si la conjoncture fléchissait à l'étranger, elle donnerait d'importantes impulsions à l'économie en renforçant le pouvoir d'achat.

Baisse du pouvoir d'achat des salarié-e-s malgré la bonne conjoncture

2008 est la cinquième année consécutive de reprise en Suisse. Alors que les travailleuses et travailleurs ont beaucoup plus produit pour leurs employeurs durant cette période et que leurs prestations ont nettement progressé, leurs salaires n'ont guère augmenté. Celles et ceux qui n'ont pas touché de bonus ou n'ont pas changé de profession, ont bénéficié en 2007, quatrième année de la reprise, d'une hausse réelle de salaire de 0,9%. Durant l'année en cours, les hausses négociées à l'automne 2007 ont même été plus que "mangées" par le renchérissement. A ce jour, les fruits de la reprise ont surtout été cueillis par les actionnaires et les cadres. Les bénéfices en forte augmentation des entreprises ont fini dans les portefeuilles des actionnaires et sur les comptes bancaires des grands managers qui, après s'être octroyé chaque année des dizaines de millions de francs, ont, pour certains d'entre eux, laissé derrière eux des entreprises contraintes de s'assainir.

Depuis fin 2007, les ménages suisses subissent, sur le plan financier, le renchérissement des prix des biens de consommation. En juillet, les prix à la consommation ont augmenté de 3,1% et il devrait en résulter un renchérissement annuel de

2,6%. Cette augmentation est due pour moitié à l'augmentation du prix du pétrole. Sans les produits pétroliers, elle était de 1,6% en juillet, les denrées alimentaires représentant 0,4 point de pour-cent de l'augmentation totale. Ce sont principalement les ménages à bas revenus qui souffrent de ce fort renchérissement. Leur "panier de la ménagère" renchérit actuellement de près de 0,5 point de pour-cent de plus que celui des hauts revenus.

La situation des entreprises suisses est différente. Elles sont touchées d'une manière beaucoup moins négative par la poussée du prix des produits pétroliers que les ménages privés, car - hormis l'aviation civile et les transports routiers - elles ont avant tout besoin d'électricité. De nombreuses branches profitent même de la hausse du prix du pétrole.

Près d'un tiers du commerce du pétrole brut passe par Genève. Ses recettes nettes se sont montées à environ 5 milliards de francs en 2007. Parmi les gagnants, on trouve aussi des pans de l'industrie d'exportation comme, par exemple, l'industrie horlogère et l'industrie des machines. Les exportations suisses vers les pays exportateurs de pétrole ont augmenté de 55% ces trois dernières années, alors que les exportations vers les autres régions ont augmenté de 34%. La hausse du prix du pétrole incite les privés à investir plus dans l'assainissement des bâtiments et dans des chauffages fonctionnant sans mazout.

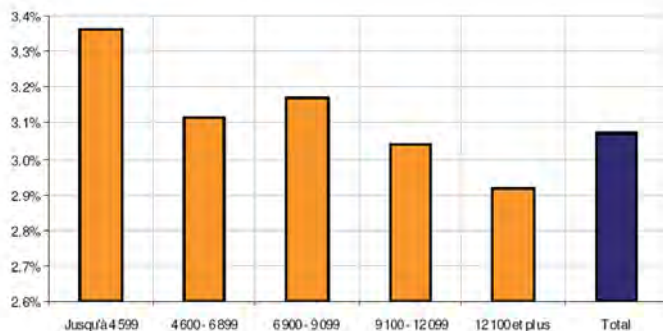
L'industrie de la construction en profite, ainsi que les branches qui lui sont proches. Le renchérissement de l'essence conduit à une plus grande utilisation des transports publics.

Salaires: un retard d'environ 130 francs par mois

En 2007, pour la première fois depuis le début de la reprise, la hausse des salaires réels a été de 0,9%. L'augmentation nominale pour 2008 sera par contre "mangée" par le renchérissement.

Comme le montre le calcul ci-après, la contribution des salarié-e-s à la reprise n'est de loin pas encore rémunérée.

Graphique 2: Renchérissement par classe de revenu des ménages de Suisse en juillet 2008
(Source: OFS, USS)



Du début 2004 à la fin 2008, chaque salarié-e de Suisse aura produit pour son entreprise une moyenne de marchandises et services supplémentaires d'une valeur réelle d'environ 10 300 francs. De ce montant, les entreprises ont besoin de près de 4000 francs pour financer leurs investissements, tout juste 4000 francs supplémentaires servant aux avancements et à l'engagement de personnel hautement qualifié. Il reste donc environ 2300 francs pour les salarié(e)s qui n'ont pas changé de profession durant cette période.

Certes, comme déjà dit, il a été possible de négocier pour 2007 une hausse réelle des salaires de 0,9%, ou d'environ 600 francs par an. Mais cela ne rétribue qu'une partie de la contribution à la reprise fournie à ce jour par les salarié-e-s. Il manque environ 1700 francs par an, ou 130 francs par mois, sur le compte salaire. Calculé en fonction du salaire médian suisse (près de 71 000 francs par an), cela donne une différence négative de salaire nettement supérieure à 2%.

Augmentation de la productivité du travail (en termes réels, 2004-2007): Fr. 10'300.-
● **dont pour investissements:** Fr. 4'000.-

● **dont pour avancements et engagement d'un personnel qualifié:** Fr. 4'000.-

Augmentation de la productivité du travail pour le reste du personnel: Fr. 2'300.-
● **dont payé Fr. 600.-**

Une hausse des salaires aura une incidence économique positive

Cette hausse, non seulement les entreprises peuvent la supporter sans aucun problème puisqu'elles ont fortement élargi leurs marges, mais encore elle constituera, l'an prochain, un important soutien à la conjoncture si la demande étrangère en produits suisses devait reculer à cause du ralentissement conjoncturel aux Etats-Unis et dans certaines parties de l'Europe et de l'Asie. Les craintes d'une baisse de la compétitivité des entreprises suisses en matière de prix ou d'une spirale salaires/prix sont tout à fait injustifiées. Et pourquoi donc?

● Les entreprises suisses ne sont pas actives sur les marchés de masse, mais produisent des marchandises spécialisées pour lesquelles el-

les sont le seul ou l'un des rares fournisseurs (la "concurrence monopolistique"). Elles réalisent d'importantes marges et peuvent définir leurs prix dans une certaine mesure indépendamment des coûts. Plus leurs produits sont demandés (p. ex. plus les délais de livraison sont longs), plus il leur est aisé d'imposer des prix plus élevés. C'est pourquoi les prix plus élevés des entreprises suisses sont en première ligne imputables à la bonne conjoncture, et non à des coûts plus élevés.



● Durant les années d'embellie, depuis 2004, les salaires n'ont pas, comme déjà dit, progressé en Suisse au même rythme que l'augmentation de la productivité des salarié-e-s. Les coûts salariaux unitaires ont diminué. Ce sont les employeurs qui en ont profité. N'ayant pas accordé à leur personnel la part de la reprise qui lui revenait, ils ont pu élargir nettement leurs marges. Au surplus, grâce à la bonne conjoncture de ces dernières années, ils ont pu augmenter leurs prix de 1,6% (2006) et 1,4% (2007).

Parallèlement, les prix à la consommation n'augmentaient que de 1,1% et 0,7% (cf. graphique 5), en 2006 et 2007, entre autres à cause de la baisse des prix de certains produits importés. Comme le renchérissement de la consommation est compensé à travers les salaires, les employeurs suisses ont profité ces dernières années du fait que le "panier de la ménagère" a sensiblement moins renchéri que les produits des entreprises suisses. Même les entreprises qui ont intégralement compensé la croissance de la productivité et le renchérissement de la consommation ont pu nettement accroître leurs marges en augmentant les prix de leurs produits. C'est pourquoi les

employeurs sont sans problème aucun en mesure de payer cet automne une hausse de salaire, sans pour autant devoir augmenter leurs prix. Seules les marges qui se sont fortement accrues ces dernières années redeviendraient normales.

Il faut une compensation du renchérissement et des hausses des salaires réels de 100 à 150 francs

Il faut, lors des négociations salariales pour 2009, que le renchérissement de l'année en cours - il sera probablement de 2,6% - soit compensé. Mais au-delà, les salarié-e-s doivent une bonne fois être rémunérés pour leur contribution à la reprise. Concrètement, cela signifie ceci: une hausse des salaires réels de 1,5 à 2,5%, ou un montant seuil de 100 à 150 francs par mois, en plus de la compensation du renchérissement. Non seulement les entreprises peuvent supporter sans problème aucun une telle hausse, mais aussi cette dernière donnera à l'économie suisse des impulsions conjoncturelles importantes pour le marché intérieur, en cas de ralentissement conjoncturel chez les partenaires commerciaux de la Suisse et si la croissance des exportations suisses devait faiblir.

Élimination des discriminations salariales à l'encontre des femmes

Pour la même activité et à qualifications égales, les femmes gagnent en Suisse en moyenne 10% de moins que leurs collègues masculins. Dans certaines branches, cette différence est nettement plus importante. Concrètement, cela signifie que les femmes gagnent environ 6000 francs de moins que les hommes par année (relativement au salaire médian). L'an dernier, cette différence de salaire s'est même agrandie. Pour les hommes, l'indice des salaires de l'OFS a augmenté de 0,1 point de pour-cent plus fortement que celui des femmes. Les entreprises doivent éliminer ces différences qui sont illégales. Ce serait aussi dans leur propre intérêt. Car celles qui rémunèrent moins bien leur personnel féminin vont le perdre à moyen terme au profit des entreprises qui versent au même salaire pour le même travail.

Daniel Lampart
économiste de l'USS

Graphique 1: Salaire réel et croissance du PIB de 2004 à 2008 (Source: OFS, SECO, USS)

