

Personnel de la Ville de Genève

Débrayage, rassemblement et grosse colère

Le 25 novembre 2008, le personnel de la Ville de Genève a organisé un débrayage de deux heures. Le mouvement a été très largement suivi dans tous les services et de nombreux lieux ont été fermés comme les bibliothèques, les musées, le centre sportif des Vernets, la voirie, le service des espaces verts, le service social, etc. Le débrayage s'est terminé par un rassemblement devant le Conseil municipal qui se réunissait ce soir là. Plus de 1000 personnes ont copieusement hué et sifflé les autorités municipales pour leur politique d'attaque aux conditions de travail du personnel menée depuis plus de trois ans. Trois sujets motivent ce mouvement de protestation.

La somme inférieure de moitié à l'application normale du statut. Malgré ce compromis, accepté par le personnel, cet accord est bloqué depuis des mois en commission des finances par la droite et les Verts.

Le personnel attend légitimement qu'on respecte ses conditions de travail et que les accords passés entre le Conseil administratif et les organisations du personnel soient honorés. Ce blocage envoie un bien mauvais signal en matière de dialogue social, au moment même où les organisations du personnel et le Conseil administratif négocient la refonte complète du statut du personnel.

Des économies reconduites en 2009

Le projet de budget 2009 reconduit ces mesures d'économies qui prêteront en particulier le personnel en fin de carrière et ses futures rentes. Les annuités extraordinaires, prévues par le statut, seraient versées en deux fois, une première moitié en 2009 et l'autre moitié en 2010. Le personnel n'est pas prêt à croire à une promesse comme celle-ci, alors même que les accords signés ne sont pas respectés par ce même conseil municipal. Le statut en vigueur doit être appliqué jusqu'à l'adoption d'un nouveau statut.

Mais les politiques ne s'arrêtent pas là. En plus, ils entendent conditionner le versement de ces annuités extraordinaires à l'avancée des négociations en cours sur le nouveau statut. Les organisations du personnel ont rappelé qu'elles ne négocient pas sous la pression, qu'elles ne préjugent pas de la date de la fin des travaux, et que l'avancée de ceux-ci dépendra avant tout de la volonté du Conseil administratif d'aboutir à un statut acceptable pour le personnel.



sonnel. Ce chantage n'est pas digne d'une municipalité à majorité rose, rouge, verte! Ce d'autant plus que le Conseil administratif a lui-même annulé unilatéralement six séances de négociations qui devaient se tenir à l'automne et qu'il entendait rattraper lors d'une semaine marathon en novembre.

Un projet de statut inacceptable

Le Conseil administratif veut aussi faire passer un nouveau statut du personnel qu'il prétend être progressiste, moderne, équilibré, social et surtout indolore. Contrairement à ces intentions louables, le personnel fait le constat que le projet est actuellement inacceptable et qu'il constitue un recul majeur des conditions salariales et de travail du personnel.

Avec notamment des pertes salariales considérables pour

l'ensemble des classes de fonction, le report de dispositions statutaires dans des règlements non négociés, des licenciements facilités et sans enquête administrative, le maintien de discriminations des temps partiels, une augmentation de l'âge de la retraite, une absence d'indexation annuelle automatique, la disparition de la prime d'ancienneté, la suppression de l'aide à l'assurance maladie, la suppression de la semaine de vacances supplémentaire pour les plus de 57 ans, la baisse de la compensation des heures supplémentaires, la suppression de prestations aux retraités et aux invalides, et la perte de 1,5 jours de congé compensatoire, ce qui revient à augmenter la durée du travail.

Toutes ces mesures représentent une perte pour le personnel d'environ 25 millions de francs par année et ils osent parler

d'opération blanche! En contrepartie, le Conseil administratif prévoit des mesures de soutien aux pères et aux familles pour un montant de 4,8 millions de francs seulement. On est loin, très loin de l'équilibre.

Le personnel a montré sa détermination à refuser le démantèlement de ses conditions de travail et n'hésitera pas à prendre d'autres mesures de lutte, si le Conseil administratif ne revient pas sur ses positions. Il se réunira en assemblée générale le 3 décembre pour faire le point et décider des suites à donner à son action.

Les séances de négociation, agendées d'ici au 19 décembre 2008, et les décisions prises lors des séances du Conseil municipal d'ici à mi-décembre, permettront d'y voir plus clair.

Valérie Buchs

Dans ce numéro :

Votations pas terribles...

Les résultats des votations fédérales et cantonales du 30 novembre n'ont pas été tellement conformes aux espérances syndicales. Mais on en fait un court bilan.

3

Chouette: pas de nocturnes !

Le secteur de la vente à Genève ne connaîtra pas cette année d'ouvertures nocturnes - ni du dimanche, d'ailleurs. C'est les vendeuses et les vendeurs qui sont content-e-s!

4

Les salaires sont servis

De nouveaux salaires minimaux dans l'hôtellerie-restauration... pas de quoi déboucher le champagne, malheureusement.

5

La carie est dans le fruit

Mobilisation sans précédent des assistant-e-s dentaires.

Le personnel se bat pour sa CCT, se réunit et manifeste.

5

La victoire en pleurant

Le plan d'économies Victoria dans les Hôpitaux de Genève n'est une victoire ni pour les patients, ni pour le personnel. Il est donc juste bon à être jeté.

6

E aime S

Le secteur des EMS est toujours sous les feux de l'actualité: conflits dans des établissements, nouvelle loi proposée... et une manif en vue pour exiger l'application de la loi votée largement par le peuple. De l'animation pour les aîné-e-s!

7

Circulons librement!

Nous votons sur la libre circulation des personnes le 8 février. Au risque de lasser, il nous faut encore et toujours rappeler la position sans ambages du SIT.

8

Libre circulation: l'offensive, pas le repli!



La votation sur la libre-circulation des personnes survient en pleine crise mondiale provoquée, entre autres... par la libre-circulation du capital! Dans l'histoire du capitalisme, les crises économiques ont toujours provoqué des réflexes protectionnistes au niveau économique. Mais aussi la montée de réactions de repli, voire xénophobes, face aux travailleurs-euses étrangers-ères.

La disparition annoncée de milliers de postes de travail à travers le monde en lien avec la crise financière risque une fois encore de réveiller de tels sentiments.

Or ce qui frappe dans les différents plans de "sauvetage" entrepris aux niveaux national ou transnational, c'est que les États et le capital semblent privilégier cette fois les projets communs et la coordination des politiques de relance. Quel que soit

le jugement qu'on porte sur ces milliards de dollars injectés en faveur des banques, des institutions financières et des entreprises, il s'agit juste ici de constater que la solidarité du capital, liée à la mondialisation et à l'interdépendance des économies, joue à plein. Pas de discours protectionnistes: on valorise les organisations internationales comme le FMI ou la Banque mondiale qui deviennent les champions de l'interventionnisme après avoir été les chantres du libéralisme.

Il ne faudrait pas qu'à cette solidarité du capital réponde la division des travailleurs-euses. Si aucune solution politique et économique ne peut être efficace au seul niveau national, il en va de même pour la sauvegarde du marché du travail. Quelles que soient nos insatisfactions par rapport aux mesures d'accompagnement, quel que soit le fossé encore existant entre les droits des travailleurs-euses en Suisse et dans le reste de l'Europe, il ne peut y avoir de réponse syndicale qui passe par la fermeture des frontières ou le contrôle bureaucratique du

marché du travail.

Ce serait pour nos collègues européens déjà présent-e-s en Suisse un retour en arrière vers un système de permis humiliant: obligation de rester chez le même employeur ou dans le même secteur durant plusieurs années, frein au regroupement familial, et pourquoi pas le rétablissement du statut de saisonnier... et pour les Suisses travaillant en Europe, la fin de la liberté de travail et d'établissement. Ce serait surtout renier toutes ces années de luttes communes entre Suisses et immigré-e-s sur les lieux de travail et au niveau politique pour acquérir de nouveaux droits ou défendre des acquis.

C'est pourquoi le SIT a choisi le slogan "Pour être égaux unis et forts" dans la campagne en faveur de la libre-circulation. Parce nous devons répondre à la solidarité du capital par la solidarité des travailleurs-euses au travers d'une offensive commune en faveur de tous-tes les salarié-e-s.

Hervé Pichelin

Ne pas se tromper d'adversaire

D'ici le 8 février prochain, la campagne sur la libre circulation des personnes sera chaude. Et le SIT, compte tenu de ses orientations, de son engagement, de ses pratiques, de sa composition, sera en première ligne pour défendre un OUI sans conditions. C'est une question de principe, mais aussi une leçon de l'Histoire et une certaine idée du syndicalisme.

Question de principe d'abord. Depuis que le SIT est SIT, il a toujours eu la conviction que la solidarité entre travailleurs et travailleuses, quelles que soient leur origine et leur statut, est une valeur-phare du syndicalisme: suisses, immigré-e-s, sans papiers, nous sommes fondamentalement dans le même bateau (qui n'est pas trop plein) et dans le même combat. C'est écrit depuis toujours sur nos banderoles, c'est pratiqué tous les jours dans notre maison et sur le terrain, c'est illustré par les actions de régularisation des saisonniers jadis, des sans papiers aujourd'hui. Même condition, mêmes intérêts, même combat: ça ne se discute pas.

Ce principe ne tombe pas du ciel. Face aux crises économiques, sociales, politiques, la "solution" est trop souvent de chercher un bouc-émissaire qu'on pourrait distinguer par sa couleur de peau, sa langue ou son statut. Ce sinistre mauvais réflexe est vieux comme l'humanité: selon les époques, des sociétés stigmatisent tour à tour les "barbares", les juifs, les noirs, les immigrés du dernier bateau, les arabes, les plombiers polonais ou les plongeurs tamouls. L'Histoire nous a tout aussi longuement appris que ces "chasses aux sorcières" ne résolvent jamais rien, voire conduisent au pire. Et aussi que ce sont alors toujours les plus précaires, voire la majorité "silencieuse" qui trinquent, jamais les responsables de la situation. Et le système créateur d'inégalités et d'injustices peut ainsi rester bien en place et recommencer sous une autre forme. Pour s'en sortir, désigner des "coupables naturels" est plus qu'une illusion: c'est une faute. C'est se priver d'agir ensemble contre les vraies causes des difficultés rencontrées et les véritables injustices. Un véritable autogol.

Ce qui conduit évidemment à une certaine idée du syndicalisme. Qui repose sur deux piliers: le refus des discriminations et la priorité à l'action sur le terrain. Toute forme de discrimination affaiblit la défense des travailleurs et travailleuses: si on entre tant soit peu dans des logiques de traitement inégal entre hommes / femmes, qualifiés / non qualifiés, précaires / stables, ouvriers / employés, suisses / immigrés, européens de loin / européens de près, on ouvre la voie à une mise en concurrence de ces catégories entre elles, au profit des patrons et non de celles et ceux qui croient se protéger. Ce qui veut dire que, pour préserver ou améliorer des salaires, des droits, des protections sociales, il faut se battre tous ensemble pour tout le monde et pas les uns contre les autres. Et créer ainsi un bon rapport de forces sur le terrain plutôt que d'attendre je ne sais quelle intervention providentielle de l'Etat.

Dans cette perspective, je n'aime pas, y compris dans des camps proches de nous, cette stratégie qui prétend utiliser la votation de février pour obtenir de l'Etat ce qu'on n'arrive pas à gagner sur le terrain: "je vote oui si vous accordez ceci ou cela". Pas d'accord. Je vote oui pour rester unis face aux patrons et obtenir pour tout le monde de meilleurs droits. Comme pour l'AVS, les assurances sociales ou les conventions collectives, je n'attends rien d'en haut. Je compte sur nos propres forces. Celles du mouvement syndical et des mouvements sociaux. Responsables de faire circuler les idées comme de laisser circuler les personnes.

D'ici le 8 février, il faut faire comprendre que la libre circulation des personnes, d'un point de vue syndical, c'est à la fois une question de dignité et d'efficacité. Pour gagner cette bataille, il ne suffit pas que le syndicat le dise dans les pages de ce journal. Il faut que chacun-e de nous le propage sur son lieu de travail, dans sa famille, au bistrot, à la course de l'Escalade, bref, partout où l'on circule librement.

Jean-Marc Denervaud

Libre circulation des personnes

Bienvenue au débat!

Afin de mieux discuter et de débattre sur la votation du 8 février 2009 telle qu'elle est présentée dans ce SIT-info et de faire le point sur ces questions qui sont capitales pour les conditions de travail et de vie des salarié-e-s à Genève (tant pour celles et ceux qui y résident que pour les frontalier-ères et de nouveaux-elles arrivant-e-s), le SIT organise un

Conseil interprofessionnel
soirée d'information et d'échange
jeudi 15 janvier 2009 de 20.00 à 22.30
au SIT (grande salle)

Dès 19.00, une collation sera servie
pour celles et ceux qui le désirent.

Bienvenue à toutes les personnes intéressé-e-s!

Comité SIT

Lors de sa dernière séance du 13 novembre 2008, le comité SIT a:

- reçu une information complète sur la question des salaires dans la fonction publique, avec la reprise des mécanismes salariaux et notamment de la mise en place d'un 13e salaire pour l'ensemble du personnel dès la première année;
- fixé au samedi 6 juin 2009 le Congrès extraordinaire du SIT. Ce 13e congrès devra débattre des alliances du SIT. En particulier, il faudra faire le bilan de sa présence comme observateur au sein de l'Union syndicale suisse et déterminer les suites que nous entendons donner à cette collaboration. Un groupe de préparation comprenant des militant-e-s et des secrétaires syndicaux-ales a été composé et se réunira déjà avant fin 2008;
- pris position sans ambiguïté en faveur de l'introduction au niveau national ou cantonal d'un salaire minimum légal; mais les modalités de ce salaire minimum et les échéances pour sa réalisation restent encore à définir;
- pris position pour les votations du 8 février 2009. Il soutient la modification de la LDTR qui résulte d'un accord signé notamment par la CGAS sur la surélévation des immeubles. Il accepte également la modification de la loi sur les contributions publiques. Pour ce qui concerne la libre circulation des personnes (prolongation de la libre circulation, extension à la Roumanie et à la Bulgarie, sa position est déjà arrêtée depuis le mois de juin de cette année, dans la ligne de celle prise lors des deux dernières votations (voir en page 8 de ce SIT-info).

Brèves internationales

**Soutien aux
coupeurs de canne à sucre**

**Aide au développement, un
pas dans la bonne direction**

Le SIT a décidé de soutenir l'appel urgent du syndicat Sinatrainal en Colombie afin de soutenir les coupeurs de canne à sucre.

Ceux-ci sont en grève depuis de nombreuses semaines pour s'élever contre les conditions de travail catastrophiques dans ce secteur. Une des demandes est un respect du salaire minimal colombien.

Le mouvement de protestation syndicale a été fortement réprimé par le gouvernement colombien du président Uribe, allié au patronat intransigent.

Le SIT et la Communauté genevoise d'action syndicale dénoncent la situation et participent à un soutien financier pour aider les familles des grévistes.

La coalition "0,7% - ensemble contre la pauvreté" composée des œuvres d'entraide, des syndicats et de multiples associations a déposé en mai dernier une pétition pour une augmentation de l'aide au développement à 0,7% du PNB. Le Conseil national vient, après le Conseil des Etats, de décider l'augmentation du budget de la coopération publique de la Suisse à 0,5% d'ici 2015. Si le principe d'une petite amélioration de la solidarité et de la redistribution est désormais adopté, l'interrogation demeure quant à la définition et l'attribution de ces investissements et la "coalition 0,7%" continue à s'engager à long terme pour que la Suisse prenne au sérieux ses engagements.

Formation professionnelle

Commissaires d'apprentissage

Vous souhaitez être commissaires d'apprentissage, c'est-à-dire:

- assurer un suivi des apprentis durant leur formation (soit assurer un contact et une visite par année et une durant le temps d'essai), vérifier que la formation se passe bien, tant auprès de l'employeur que des cours à l'école professionnelle;
- élaborer un petit rapport de visite et relever les difficultés éventuelles...

N'hésitez pas à nous contacter!

La plupart des pôles de formation, sont à la recherche de commissaires. La surveillance de l'apprentissage incombe aux syndicats et aux employeurs.

Quels sont les prérequis?

- avoir un intérêt pour la formation professionnelle et le suivi des apprentis;
- vous recevrez une formation donnée par l'OFPC (Office de la formation professionnelle et continue);

- les visites sont dédommées (Frs 60,- par visite);
- avoir un lien avec le métier, le terrain, la vie professionnelle;
- être membre du syndicat.

Une nouvelle "mandature" de commissaires démarre en application à la nouvelle loi sur la formation professionnelle.

N'hésitez pas à nous contacter, soit vos secrétaires syndicaux habituels, soit Sylvain Tarrat ou Françoise Weber, au 022 818 03 00 ou par courriel: fweber@sit-syndicat.ch.

Le SIT réunit régulièrement ses commissaires d'apprentissage, soit dans les secteurs de travail, soit au sein de la commission de formation professionnelle. Si besoin, il complète la formation, échange sur les situations, débat des problèmes rencontrés, etc.

Toute personne intéressée par la formation professionnelle peut participer.

FW

Loi sur le chômage

Une permanence pour la contrôler

Nous rappelons que le SIT a ouvert une permanence destinée aux personnes qui ont obtenu une des mesures prévues par la loi cantonale (emploi temporaire pendant le chômage, emploi temporaire après la fin des indemnités chômage, emploi de solidarité dans l'économie sociale et solidaire) ou la loi fédérale (stages, emploi temporaire fédéral).

Cette permanence a lieu
**chaque mercredi
de 14h à 17h**

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

Faites-nous donc part de tout ce qui vous arrive: est-ce que l'on vous a proposé une mesure quelconque, un emploi, un

programme de formation? à quelles conditions? dans quel but? Sans ces renseignements, nous ne pourrions pas avoir d'action collective positive.

Si vous avez des interrogations concernant le travail que vous faites, le salaire, la formation donnée ou l'absence de formation, les conditions de travail, n'hésitez pas à venir un mercredi ou contacter le syndicat si l'horaire ne vous convient pas (vous pouvez aussi contacter la permanence par téléphone aux heures ci-dessus).

Bosser toujours plus longtemps

Au moment de son lancement, l'initiative syndicale pour le libre choix d'une retraite flexible dès 62 ans, sans réduction de rente à vie, recueillait un large front favorable à ce progrès social très attendu.

Mais le résultat populaire est clair. Le 30 novembre, 58,6% de la population refuse cette initiative, bien plus qu'en 2000 (initiative des Verts pour une retraite à 62 ans, 48% de oui). Certainement, la crise financière, le jeu de la peur d'aggraver la situation et le sauvetage de l'UBS auront permis de déstabiliser l'initiative syndicale et de nombreuses personnes craignant la récession auront penché pour le non.

Peut-être que cette initiative était un poil trop généreuse en permettant un accès à un système de retraite anticipée aux personnes à une large partie de la classe moyenne (plafond proposé de 119'340 francs par an pour avoir accès à une pré-retraite sans perte financière). Les moyens des adversaires à cette solution de flexibilité peu coûteuse ont aussi pesé en défaveur des initiés.

Toutefois, le débat sur la retraite anticipée continuera. Les défauts du système actuel qui pénalise celles et ceux qui pour différentes raisons (éprouement, chômage, absence d'obligation d'aménagement des postes de travail pénible, choix de vie...) doivent ou souhaitent quitter leur emploi avant 64 ou 65 ans, ont été une fois encore mis en avant. La visibilité des défauts du système actuel aiguisera les débats et accélèrera peut-être les travaux parlementaires sur cette épineuse question de la nécessité de flexibilité de l'âge de la retraite.

L'échec de l'initiative pour une retraite flexible de l'AVS oblige le Conseil fédéral et

tous ceux qui ont combattu cette initiative à apporter des solutions. Les opposants ont affirmé que des pistes de flexibilités possibles étaient à bout touchant, comme trouver des solutions par branches et

évincé par un référendum que nous avions largement gagné.

Ainsi nous verrons comment cette question de la pré-retraite va être traitée, à quelle sauce le Conseil fédéral va accorder une urgence-réelle et reconnue à la nécessité de la pré-retraite. Le bienfait de l'initiative "pour une AVS quand je veux" est qu'aujourd'hui il est visible que la manière rigide de fixer l'âge



métiers pénibles, mais on sait aussi que les rentes-ponts proposées sont ridicules. Les débats parlementaires seront complexes, puisque déjà une majorité du Conseil national veut un relèvement de l'âge de la retraite à 65 ans pour les femmes, voire davantage pour tous, et ce sans contrepartie. Certains se souviendront qu'en 2004 un tel projet avait été

de la retraite est irréaliste. Il est nécessaire de trouver des solutions rapides et adaptées de flexibilisation et il est injuste de faire porter le coût d'un âge de retraite anticipé aux personnes les plus dans le besoin. On ne fera pas l'économie d'autres discussions, référendum ou initiatives.

Françoise Weber

Oui aux mandataires syndicaux!

Dans son projet de nouveau code de procédure civile (CPC) unifié, le Conseil fédéral prévoyait d'interdire aux syndicalistes, mais aussi aux représentants des associations patronales, de locataires et de propriétaires, d'aller défendre leurs membres devant les tribunaux des prud'hommes ou ceux des baux.

Suite à l'intervention de l'USS - dont l'attention avait été attirée par le SIT et la CGAS - et un amendement déposé par Carlo Sommaruga (PS/GE), le Conseil national a réintroduit la possibilité pour les cantons d'autoriser les "mandataires professionnellement qualifiés" (p. ex. les secrétaires syndicaux) à représenter les parties d'un procès.

La Commission du Conseil des États s'est ensuite rangée à cet avis, suivie par le plénum lors de la session d'automne. Une fois la décision prise par la commission du national, l'amendement a été adopté sans discussion par la commission des États et les pléniums.

Les débats concernant le nouveau CPC unifié ne sont cependant pas encore terminés, car le Conseil national n'a pas fini la première lecture et d'autres divergences subsistent.

Le combat se déplace maintenant dans les cantons. C'est désormais là qu'il faudra lutter pour conserver la possibilité pour les syndicats de défendre leurs membres devant les tribunaux de prud'hommes, si elle existe, comme à Genève (ce qui n'est pas le cas partout). En effet, il faut que la procédure civile cantonale prévoie expressément la possibilité de se faire représenter par un secré-

taire syndical.

Parfois, c'est carrément l'existence même des tribunaux de prud'hommes qu'il faut défendre. En effet, certains cantons, prétendant que le droit fédéral souhaite les interdire (ce qui est faux), tentent des suppressions, ou l'ont même déjà fait, par exemple à St-Gall (malgré un référendum lancé par les syndicats et le PS). Ces tribunaux doivent absolument être maintenus, car ils sont bon marché, faciles d'accès, rapides et surtout organisés paritairemment. C'est ainsi que les droits des salariés sont le mieux défendus.

(d'après USS)



Votation cantonale du 30 novembre

Loi sur l'Université

Les référendaires auront pour mérite d'avoir posé le débat concernant la nouvelle gestion de l'Université, les risques d'une plus grande autonomie qui amoindrirait le contrôle démocratique par le parlement. Ils critiquaient les questions des montants des taxes universitaires qui feront l'objet d'une autre loi cadre qui demeure inconnue et un statut du personnel qui maintient une certaine précarité et qui n'oblige à aucune négociation. Ce référendum a forcé le débat et évité à la population de faire confiance aveugle à une réforme sans cerner les enjeux et les conséquences pour l'université, d'autres établissements publics.

Les quelques garanties données par le Conseil d'État concernant les montants des

taxes et que le statut du personnel ne serait pas fixé unilatéralement doivent être suivies d'effets. Les organisations du personnel et les syndicats devront veiller à ce que les décisions et promesses du gouvernement concernant les statuts et règlements du personnel ne soient pas fixés autocratiquement, qu'il n'y ait pas davantage encore de contrats précaires et de durée déterminée (il y en a déjà beaucoup trop dans les services de l'université et les laboratoires en particulier). En ce qui concerne le personnel, la loi ne fixe aucune amélioration et il faudra veiller à défendre des droits du personnel négociés avec les organisations du personnel.

Françoise Weber

Une leçon pour les donneurs de leçons

Qui c'est qui se moque avec constance des syndicats et autres forces progressistes qui lancent toujours des initiatives "irréalistes", "insoutenables", "qui ne trouveront pas grâce devant le peuple". La droite dans son ensemble, avec une bonne place pour les radicaux.

Ceux-ci ont fourni un très bel exemple, ce week-end de votations. Les radicaux ont lancé pour la première fois depuis des siècles une initiative, qui a recueilli 29,55% des voix des citoyens suisses, soit moins que les scores des plus misérables de la gauche.

Belle leçon, que les radicaux ont donné! (En fait, pour être tout-à-fait honnêtes, il convient de préciser que la plupart des radicaux romands s'étaient distancés de cette initiative qui visait à limiter les droits démocratiques de recours des associations en matière d'environnement.)

GT

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

Une publication du CETIM

Produire de la richesse autrement

Usines récupérées, coopératives, micro-finance, les révolutions silencieuses

Quel point commun y a-t-il entre les militantes du Cercle d'auto promotion pour un développement durable au Bénin, les piqueteros d'Argentine, les activistes du mouvement social de micro-épargne Nigera Kori au Bangladesh, les socios des coopératives Mondragon en Espagne, les ouvriers de l'usine récupérée Zanón en Argentine...?

Elles et ils sont investis dans une expérience d'économie sociale et solidaire collective, véritable laboratoire d'alternative sociale. On en recense des milliers. Souvent impulsées par la nécessité de survivre, elles existent et produisent autrement sans avoir nécessairement attendu une situation politique favorable.

Elles font rarement la une des journaux alors qu'elles présentent des éléments positifs, voire subversifs, servant à la construction d'un monde plus solidaire et juste. Ce livre relate quelques-unes des ces pratiques relevées à travers le monde.

Mais allons plus loin. Quel est le rapport de ces expériences à la mondialisation, à l'État, au pouvoir? Peuvent-elles générer une croissance endogène? Quels enseignements généraux tirer? Quelle pourrait être une politique d'État favorisant le développement de l'économie sociale et solidaire?

Cet ouvrage donne des éléments de réponses qui ne manqueront pas de susciter l'intérêt du public à la recherche d'alternatives et d'autres modes de production et de consommation ou prêt à s'investir dans le domaine de l'économie sociale et solidaire.

ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE



PRODUIRE DE LA RICHESSE
AUTREMENT

Usines récupérées, coopératives,
micro-finance,
les révolutions silencieuses



PUBLICETIM N°31, 2008 - 176 pages
Prix: 10 CHF | 6 Euros

CETIM - Centre Europe-Tiers Monde

6, rue Amat, 1202 Genève, Suisse

www.cetim.ch

La Via Campesina

La Via Campesina a organisé du 16 au 23 octobre 2008 sa 5^e conférence internationale à Maputo au Mozambique. Plus de 550 délégué-e-s, leaders paysans, hommes et femmes de 57 pays étaient présent-e-s, représentant des centaines de millions de familles paysannes et d'ouvriers agricoles.

La délégation européenne était composée d'une cinquantaine de représentant-e-s de syndicats paysans et de syndicats de travailleurs agricoles.

La Via Campesina promeut depuis 1996 la souveraineté alimentaire, concept qui définit le droit des populations de choisir démocratiquement leur politique agricole sans dumping vis-à-vis de pays tiers. Ce concept demande notamment d'instaurer une priorité pour la production locale, d'avoir le droit de se protéger d'importations à trop bas prix, de bénéficier d'échanges commerciaux justes, d'obtenir des prix rémunérateurs, d'assurer que les consommateurs jouissent d'une information transparente et puissent accéder à des produits de qualité et de garantir l'accès aux ressources naturelles, aux semences ainsi qu'aux crédits pour les paysans.

Les produits alimentaires et agricoles ne sont pas une simple marchandise. Pour La Via Campesina, il est urgent de réorienter les politiques agricoles

dial des experts en agriculture, mis au point par 400 scientifiques, adopté par 58 Etats et présenté en avril 2008, revendique un changement radical en matière de production agricole, et ce sur toute la planète: l'ancien paradigme d'une agriculture de type industriel, grande consommatrice d'énergie et d'intrants chimiques est désormais caduc. Ce rapport abonde dans le sens de la souveraineté alimentaire comme décrit plus haut.

La FAO (Organisation de l'ONU pour l'agriculture et l'alimentation) pour sa part souligne l'ampleur des dégâts causés par la flambée des prix, produit de la spéculation sur les denrées alimentaires. Elle a souligné une nouvelle fois le 16 octobre, à l'occasion de la Journée mondiale de l'alimentation, la précarité dans laquelle se trouvent les pays en développement sur le plan alimentaire. En dépit des milliards injectés dans le système financier mondial, le nombre de mal-nourris a augmenté de 75

guées et délégués de la conférence internationale de La Via Campesina à Maputo d'affirmer à nouveau leur détermination de lutter contre la crise et de proposer des solutions aux crises et à la vie des peuples:

Les jeunes de La Via Campesina, réunis les 16 et 17 octobre pour leur deuxième assemblée mondiale, ont revendiqué, entre autres, l'accès à la terre et des politiques de soutien à l'installation et au maintien des jeunes en milieu rural et l'approfondissement et l'avancée du débat sur les causes des migrations et la situation de la classe des travailleurs.

Les femmes, présentes les 17 et 18 octobre à leur troisième assemblée mondiale, se sont principalement élevées contre la violence dont elles sont la cible: elles ont exigé leur droit à une vie digne, au respect de leurs droits sexuels et reproductifs, la mise en œuvre immédiate de mesures pour éradiquer toutes formes de violence physique, sexuelle, verbale et psychologique et l'élimination des pratiques féminicides qui persistent encore.

**Pour la souveraineté alimentaire!
Unité et mobilisation des peuples!**

La déclaration finale dénonce l'offensive du capitalisme dans les campagnes, les crises multiples et le dépouillement des peuples paysans et indigènes. Elle dénonce, entre autres, l'expansionnisme économique agressif, l'impérialisme et le militarisme. Elle reconnaît le rôle central de la femme dans l'agriculture d'autosuffisance alimentaire et la relation spéciale des femmes avec la terre, la vie et les semences tout en appelant à vaincre la violence envers les femmes dans le mouvement. Les jeunes, hommes et femmes, sont la base pour le futur et la conférence s'engage à leur pleine insertion et participation créative à tous les niveaux des luttes. La construction d'alliances avec les mouvements et organisations qui partagent cette vision est un des engagements spécifiques de cette 5^e conférence.

" Nous, participant-e-s de la 5^e conférence de La Via Campesina, nous nous engageons toutes et tous à défendre l'agriculture paysanne, la dignité et la vie et à gagner la souveraineté alimentaire. Ainsi sont les paysans du monde et nous refusons de disparaître. Globalisons la lutte! Globalisons l'espoir! "

Vous trouvez les déclarations et des précisions sur la 5^e conférence sous

www.viacampesina.org

Philippe Sauvin, l'autre syndicat

Manifestation du 15 novembre à Zürich Paradeplatz

Le SIT était présent à cette manifestation nationale convoquée par les syndicats dans ce haut lieu de la finance suisse et internationale (... et du Monopoly!).

Si la manif n'a pas eu un succès d'affluence aussi grand qu'espéré, elle a eu le mérite d'avoir été la seule mobilisation en Europe contre les cadeaux somptuaires attribués aux banquiers incompétents et pleurnichards.

Elle a montré aussi l'honnêteté de la police zurichoise, qui a compté le nombre de manifestant-e-s à 14.00 alors que la manif a débuté à 14.30!

Nocturnes de fin d'année

Un accord a finalement été trouvé concernant les ouvertures prolongées de décembre. Ces négociations auront duré particulièrement longtemps cette année devant l'étendue des exigences patronales. Les employeurs réclamaient - en plus de nombreuses ouvertures retardées durant le mois de décembre - une ouverture dominicale des commerces, ce qui n'était évidemment pas acceptable pour le personnel de la vente qui est déjà mis à rude épreuve durant cette période de fin d'année.

En définitive, la traditionnelle nocturne jusqu'à 22 heures n'aura pas lieu et sera remplacée par trois ouvertures prolongées d'une heure (voir ci-dessous).

Par ailleurs, le patronat a accepté de reconsidérer sa position de blocage sur les négociations salariales en acceptant de revaloriser le salaire des vendeuses et vendeurs n'ayant pas de CFC mais 5 ans de pratique professionnelle. Une catégorie sera ainsi nouvellement créée dans la grille salariale de la CCT-cadre reconnaissant enfin les années d'expérience pour le personnel non qualifié.

Les apprentis verront quant à eux leur salaire augmenté de 50 francs et le salaire du personnel temporaire sera aligné sur celui du personnel fixe afin d'éviter toute possibilité de sous-enchère salariale.

Ces quelques avancées dans la reconnaissance du travail des vendeuses et vendeurs ne doivent toutefois pas faire oublier la pénibilité du travail durant les fêtes de fin d'année où stress et heures supplémentaires s'accumulent.

Valérie Baileys

En bref, si vous devez travailler durant les fêtes, sachez que:

- **Le samedi 13 décembre et le samedi 20 décembre**, les magasins fermeront exceptionnellement à 19h au lieu de 18h. Cette heure d'ouverture supplémentaire doit être rémunérée ou compensée avec un supplément de 100%.
- **Le lundi 22 décembre**, les magasins fermeront à 20h au lieu de 19h. Il n'y a pas de compensation financière ce jour-là, mais en contrepartie:
- **Le mercredi 24 décembre**, le magasin doit fermer ses portes à 17h30. La clientèle se trouvant dans le magasin pourra être servie jusqu'à 18h.
- **Le jeudi 25 décembre** est férié, tout comme le jeudi 1^{er} janvier.
- **Le mercredi 31 décembre**, les magasins sont ouverts jusqu'à 17h. Le personnel employé ce jour-là a droit à une compensation en temps de durée équivalente ou à un supplément de salaire de 100%.
- **Le 2 janvier** les magasins pourront ouvrir. Si vous travaillez, vous avez droit à une compensation en temps de durée équivalente durant le mois de janvier ou à un supplément de salaire de 50%. Cette compensation spéciale n'est par contre pas due aux étudiants.

● Pour les magasins soumis à la CCT CDNA:

Le personnel qui travaille le 31 décembre reçoit premièrement une compensation de 100% pour les heures travaillées (soit en temps ou en argent) et un jour de congé supplémentaire durant le mois de janvier. (Ce jour de congé supplémentaire doit être accolé à un autre jour de congé).

D'AUTRES QUESTIONS? Nous vous renseignons volontiers par téléphone tous les après-midis.

2009 Salaires dans la vente

	à l'année	au mois	à l'heure
Apprenties/apprentis			
1 ^{re} année	9'000.-	750.-	
2 ^e année	11'400.-	950.-	
3 ^e année	13'800.-	1'150.-	
Personnel fixe			
sans CFC	44'650.-	3'720.-	22.95
sans CFC			
et 5 ans de pratique	45'830.-	3'820.-	23.55
avec dip. d'assistante	45'080.-	3'757.-	23.20
et 5 ans de pratique	46'310.-	3'859.-	23.80
avec CFC	46'500.-	3'875.-	23.90
et 5 ans de pratique	47'730.-	3'978.-	24.55

(les salaires horaires ci-dessus sont calculés indemnités vacances (8,33%) et jours fériés (3,87%) incluses)

Attention, votre employeur a également le droit de vous engager comme **temporaire**, mais durant 4 mois au plus. Ensuite, vous devenez obligatoirement un-e employé-e fixe. Pour le personnel temporaire, les salaires horaires sont les suivants:

sans CFC:	20,45 à l'heure
(vacances et jours fériés inclus)	22,95

En dessous de 18 ans, le salaire peut être de 10% inférieur, soit de l'heure 20.65 (ind. vac et jours fériés compris)
avec CFC: 21,30 à l'heure
(vacances et jours fériés inclus) 23,90



vers une politique légitime, juste, durable et solidaire qui maintient l'agriculture sur les territoires, favorise l'agriculture de proximité, ne fait pas de dumping sur des marchés tiers (évite les excédents structurels en gérant les quantités), qui permette une agriculture rémunératrice pour les familles paysannes et les travailleurs agricoles, qui soit moins consommatrice d'énergies fossiles et qui réponde aux attentes des citoyen-ne-s.

Le dernier rapport global sur l'agriculture du Conseil mon-

millions en 2007 pour s'établir à 923 millions et ce chiffre a encore augmenté en 2008! Avec seulement 30 milliards de dollars par an, la relance du secteur agricole, longtemps négligée des pays les plus touchés, serait assurée!

Selon le PAM (Programme alimentaire mondial), l'aide alimentaire internationale est tombée en 2008 à son niveau le plus bas depuis 40 ans alors même que de plus en plus de pays ont besoin d'une aide urgente.

Ces différents constats et rapports ont permis aux délé-



Salaires de l'hôtellerie-restauration

Les salaires des non qualifié-e-s stagnent depuis 2007 alors que les qualifié-e-s obtiennent une compensation au renchérissement de la vie de 2.5%.

A Genève, le salaire minimum obligatoire des non qualifié-e-s stagne à 3'400.- francs depuis 2007. Qui dit salaire identique en 2007, 2008 et 2009 dit perte de pouvoir d'achat.

Cette situation qui voit le pouvoir d'achat des non qualifié-e-s du secteur baisser résulte du fait que le Seco et les associations patronales nationales ont tout entrepris pour éradiquer la grille salariale genevoise, grille qui octroyait des salaires bien plus élevés pour les non qualifié-e-s. Une seule grille salariale pour toute la Suisse, le même salaire, quel que soit le lieu de travail. Dommage que ce beau principe d'unité ne s'applique pas aussi aux loyers et aux primes d'assurance maladie! La même grille salariale est appliquée dans toute la Suisse, à l'exception des zones économiquement faibles où les salaires des non qualifié-e-s peuvent être diminués de 10%. Des exceptions à la baisse sont toujours les bienvenues contrairement aux exceptions à la hausse. Deux poids, deux mesures: la Convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés (CCNT) et le Seco autorisent des salaires plus bas pour les personnes non qualifiées dans les régions de montagne dites économiquement faibles mais ont refusé catégoriquement de pérenniser

la grille salariale genevoise qui octroyait un salaire minimum supérieur pour les travailleurs-euses non qualifié-e-s.

Face à ce refus, le SIT et les syndicats genevois de la branche ont négocié en 2006 une période de transition avec les patrons genevois afin d'éviter des baisses de salaire. Phase pendant laquelle les minima genevois restent valables tant que les minima nationaux leur sont inférieurs.

La situation est difficile pour les non qualifié-e-s du secteur qui sont presque toutes et tous payés au salaire minimum obligatoire

En 2009, le salaire minimum national pour les non-qualifié-e-s sera de 3'383.- c'est-à-dire toujours en dessous du salaire minimum genevois de 2007. Ce qui se traduit par aucune adaptation du pouvoir d'achat au renchérissement de la vie depuis 2007.

Situation extrêmement difficile pour les non qualifié-e-s du secteur qui sont dans l'immense majorité presque toutes et tous payés au salaire minimum obligatoire. Sous le couvert d'une idéologie d'une grille salariale unique pour toute la Suisse, c'est une at-

taque claire aux bas salaires. Pour le SIT, une seule grille salariale pour tout le pays est un instrument visant à empêcher toute évolution des bas salaires à Genève. Évolution susceptible de se propager à d'autres cantons.

Pour les autres catégories salariales, la situation est différente, car les écarts entre les salaires nationaux et genevois étaient moins importants. En 2007, tous les autres salaires genevois ont été rattrapés par les minima nationaux (à l'exception d'une catégorie).

Après d'après négociations salariales entre partenaires sociaux, les syndicats nationaux de la branche (Unia, Hôtel & Gastro Union et Syna) ont obtenu la compensation de la vie chère, ce qui représente une "augmentation" de 2.5% des salaires nominaux. Ces salaires-là seront donc adaptés au coût de la vie en 2009 (voir ci-contre la grille salariale pour 2009).

L'augmentation réelle des salaires a volontairement été écartée des discussions par les partenaires sociaux nationaux, afin de garder une marge de manœuvre plus grande lors des négociations sur le renouvellement de la CCNT. Cette marge permettra-t-elle enfin à l'ensemble des travailleurs-euses du secteur d'obtenir le 13^e salaire à 100% dès le premier jour de travail?

Martine Bagnoud

Une mobilisation sans précédent

Les assistant-e-s dentaires se mobilisent pour défendre leur CCT. Le 10 novembre dernier, une assemblée générale, convoquée par le SIT et Syna, en a réuni un grand nombre, se serrant dans la grande salle du SIT.

Très remontées contre la décision de l'Association des médecins dentistes de Genève (AMDG) de dénoncer la CCT pour la fin de l'année, elles y ont décidé de lancer une pétition exigeant de l'AMDG de reconduire une CCT en 2009 et sollicitant l'intervention du Chef du département de la solidarité et de l'emploi, en sa qualité d'autorité en matière de surveillance du marché de l'emploi et du partenariat social. En seulement 15 jours, la pétition a largement circulé dans les cabinets dentaires du canton, recueillant ainsi 350 signatures, soit plus de deux tiers des assistant-e-s dentaires de Genève. Le succès de cette pétition démontre à l'évidence l'attachement des assistant-e-s dentaires à leur CCT, ainsi que leur détermination à se battre contre la détérioration de leurs droits et conditions de travail.

Car rappelons-le, l'AMDG a annoncé vouloir appliquer dès le mois janvier 2009 les recommandations de la Société suisse d'odontostomatologie (SSO) en matière de conditions de travail. Des recommandations prévoyant notamment des salaires inférieurs à ceux actuellement prévus par la CCT. C'est donc un dumping salarial pur et simple que l'AMDG s'apprête à initier, et ceci sans rougir le moins du monde.

Ce sont les assistant-e-s dentaires qui en revanche rougisent, mais de colère! Une co-

lère qu'elles expriment donc en se mobilisant et en s'organisant. Un groupe de mobilisation a été créé et se réunit régulièrement. Dans un délai très court, elles sont parvenues à réunir plus d'une trentaine de collègues à un rassemblement le lundi 1^{er} décembre devant les locaux de la Fédération des entreprises romandes, afin de remettre le texte de la pétition à l'AMDG qui tenait son assemblée générale ce soir là. Une manifestation lors de laquelle elles ont pu exprimer bruyamment leur exigence: la reconduction de la CCT dès le mois janvier 2009.

Le texte de la pétition a donc pu être transmis à l'AMDG, mais cette dernière a catégoriquement refusé de recevoir une délégation syndicale pendant la manifestation. Un mépris qui n'a pas échappé aux assistantes dentaires présentes, et auquel elles répondront par d'autres actes de mobilisation si l'AMDG persiste dans son refus de revenir à la table des négociations. Une nouvelle séance du groupe de mobilisation est d'ores et déjà prévue, lors de laquelle elles décideront de la suite à donner à leur mouvement, qui face aux enjeux posés, est d'une ampleur sans précédents.

A l'AMDG d'en prendre acte et d'en tirer les conclusions qui s'imposent.

Daide De Filippo



Salaire minima genevois dès le 01.01.2009

Art. 10. Salaire mensuels bruts minimums pour les collaborateurs à plein temps:

I.	Collaborateurs sans apprentissage	3'400.-
II.	Collaborateurs avec apprentissage (formation professionnelle initiale) ou formation équivalente	
a)	Formation professionnelle initiale de 2 ans avec attestation fédérale	3'567.-
b)	- Formation professionnelle initiale de 2 ans avec attestation fédérale et avec 7 ans d'expérience professionnelle (apprentissage inclus)	3'823.-
	- Formation professionnelle initiale de 3 ou 4 ans avec certificat fédéral de capacité	3'823.-
III.	Collaborateurs avec formation supérieure, responsabilité particulière ou longue expérience professionnelle	
a)	Apprentissage avec 7 années d'expérience professionnelle (apprentissage inclus)	4'172.-
b)	Apprentissage avec 10 années d'expérience professionnelle (apprentissage inclus)	4'597.-
c)	Cadres ayant régulièrement sous leurs ordres au moins un collaborateur (y compris un apprenti à temps partiel) Un cadre a un collaborateur sous ses ordres quand il: - lui assigne un travail, - supervise son travail, - évalue son travail, - est la personne de contact pour le collaborateur et - est le supérieur disciplinaire	4'597.-
d)	Examen professionnel selon article 27, lettre a, LFPr	4'787.-
IV.	Cadres ayant régulièrement sous leurs ordres des collaborateurs selon lettre c, ou titulaires d'un examen professionnel supérieur en vertu de l'article 27, lettre a, LFPr	
a)	- ayant régulièrement sous leurs ordres des collaborateurs selon lettre c - fonction de cadre équivalente	5'740.- ^(a)
b)	- examen prof. sup. conformément à l'article 27, lettre a, LFPR - ayant régulièrement sous leurs ordres des collaborateurs selon lettre c, pendant au moins 5 ans - fonction de cadre ou formation équivalente	6'919.- ^(a)
c)	Nombre de subordonnés dans les catégories IV a) et b)	
	Cuisine	4
	Service	6
	Hall/réception	3
	Économie domestique	6
	Autres domaines	3
^(a) Pour les catégories IV a) et b), des salaires inférieurs peuvent aussi être convenus par contrat écrit.		

Calculez votre salaire!

Votre salaire est-il correct?

La libre circulation des personnes entre la Suisse et l'Union européenne a pour conséquence une crainte que les salaires soient tirés vers le bas. C'est pourquoi a été mise sur pied une méthode de calcul de ce qui constitue un salaire "normal" ou "usuel", afin de déterminer quand il y a sous-enchère salariale.

Cette méthode a été à la base d'un calculateur de salaire mis sur internet, qui demande d'entrer un certain nombre de données concernant l'âge, l'ancienneté, la formation, les responsabilités, le secteur d'activité et donne ensuite une moyenne des salaires qui sont payés pour un poste correspondant. Cela permet donc de voir si son salaire est conforme aux salaires habituellement payés, et combien on peut demander lorsqu'on change de boulot... ou quand on va réclamer vers son employeur.

L'USS a un calculateur de salaire qui ne donne que des moyennes nationales ou par région, et non par canton. C'est ainsi qu'on ne peut pas y trouver les salaires genevois, mais ceux de la région lémanique, ce qui peut fausser les données, tant les salaires genevois peu-

vent être différents de ceux d'autres cantons.

C'est pour cela que Genève un calculateur genevois, prenant en compte les moyennes cantonales de l'enquête suisse des salaires, actuellement celles de 2006. Pour obtenir des chiffres actuels, il suffit de calculer en plus le renchérissement.

Allez sur le calculateur de salaires, et s'il vous semble que votre salaire actuel n'est pas correct, passez à une des permanences du SIT: c'est ainsi que nous pourrions déceler et combattre une éventuelle sous-enchère salariale!

calculateur genevois:

<http://www.geneve.ch/ogmt/calculateur/welcome.asp>

calculateur suisse de l'USS:

<http://www.lohn-sgb.ch/index.F.html>

Victoria 2009: un plan d'austérité de trop!

La politique du Conseil d'Etat en matière de subvention à l'Hôpital public est dangereuse pour les patients et pour le personnel.

Le plan de financement des HUG pour 2009 à 2011 devant être voté par le Grand Conseil en décembre indique que le plan d'austérité et de suppression des postes Victoria ne finira jamais et que la tendance à la diminution de l'apport de la collectivité publique se poursuit.

Pour le SIT il est inacceptable de voir fixé dans ce plan que l'indemnité financière ou la subvention pour 2009 est égale à celle de 2008, et que celle prévue pour 2010 et 2011 présente une minuscule augmentation de 4,5 millions.

L'Etat ne donne plus les moyens suffisants que soient garanties la qualité des soins ainsi que des conditions de travail correctes.

Pour payer les mécanismes salariaux... on supprime des postes!

2009 sera caractérisé sur le plan salarial par le retour de la totalité des mécanismes salariaux: annuité complète dès le 1^{er} janvier, indexation complète et introduction du nouveau sys-

tème salarial et du 13^e salaire. Si l'Etat garantit le coût d'introduction du 13^e salaire, il ne garantit pas la prise en charge par la subvention de la totalité des coûts des augmentations des mécanismes salariaux.

Dans l'argumentaire qui accompagne le projet de loi sur le financement des HUG il est clairement dit "pour l'année 2009, les mécanismes salariaux sont financés par le biais de la mise en œuvre des économies dégagées par le programme Victoria, dont les effets sont inclus dans le plan d'efficacité décidé par le Conseil d'Etat". Aucune autre institution n'en fait autant: renoncer à la part déjà insuffisante de la prise en charge par l'Etat du coût des mécanismes salariaux, qui est fixée au prorata de la

fants et des adolescents et aux urgences.

La suppression de 49,5 postes s'accompagne de la création de postes dans quelques départements où l'activité a fortement augmenté. Mais ceci est amplement insuffisant dans des secteurs sensibles comme la maternité, la chirurgie, la médecine interne, l'hôpital des enfants et des adolescents, les urgences.

Les HUG maintiennent une politique d'efficacité et d'intensification des rythmes de travail. L'axe fondamental est de faire autant ou plus avec moins. C'est dangereux tant pour les conditions de travail du personnel que pour les patients et les prestations.

Victoria ce n'est pas la Victoire des patients

Victoria préconise l'amélioration de la facturation. S'il est tout à fait légal de facturer tout ce que les lois et règlements préconisent de facturer, il faut tout de même s'interroger sur qui paie la facture en fin. Si la facturation rapporte plus aux HUG, ce ne sont pas seulement les caisses-maladie qui paient. Les patients sont aussi directement mis à contribution et la collectivité publique se retire.

Les suppressions de postes et la non mise à disposition de postes supplémentaires dans divers services, c'est moins de personnel et moins de qualité pour les patients.

La réduction de la durée des hospitalisations, induite en partie par le nouveau système de tarification et en partie par des avancées thérapeutiques, génère une intensification de la chaîne de soins. Analyses, diagnostics, traitements, interventions, soins selon les divers protocoles sont réalisés en moins de jours et avec une forte intensité.

Les patients se sentent livrés à eux-mêmes. Le personnel est surchargé et absorbé par les soins techniques et les reports administratifs et n'a plus le temps pour le relationnel, pourtant essentiel à la relation de soins.

Victoria 2009 n'apporte que peu ou pas de réponses aux plaintes des patients et de la population. Depuis quelques années, les patients se plaignent que certaines interventions chirurgicales non urgentes comme la prothèse de la hanche se font attendre et sont systématiquement reportées. Les patients se plaignent aussi d'attendre longtemps aux urgences adultes et aux urgences pédiatriques. Lorsque l'outil public a été mis à mal par la réduction des moyens pour répondre à la demande, la droite cherche une réponse dans le secteur médical privé.

Le SIT affirme qu'il s'opposera à toute tentative de reporter les urgences, les interventions de prothèse de la hanche ou les accouchements vers des cliniques privées ou hors canton dans le cadre d'une répartition privé-public qui tend à réduire la part du public. L'hôpital général, public et de proximité doit avoir les moyens suffisants pour répondre à ces problèmes récurrents de santé et l'argent public ne doit pas financer les cliniques privées et leurs actionnaires sous prétexte qu'il manque de la place à l'hôpital, mais qu'il y a des places dans le privé.

Victoria ce n'est pas la Victoire du personnel

La poursuite de Victoria accentue les problèmes que ren-

contre le personnel:

- un taux d'occupation des lits trop élevé dans certains services (jusqu'à 125% en médecine interne ou à 134% en pédiatrie à certaines périodes!)
- les remplacements du personnel absent se font au compte-goutte, ce qui accentue la charge de travail du personnel;
- le turn-over du personnel augmente: changements de service, personnel intérimaire pour les remplacements, départs à la retraite non remplacés, personnel prêt à une autre unité plus en souffrance. Le concept d'équipe avec sa stabilité et ses référents se perd, et avec lui le sens du travail et de la motivation par l'élaboration de projets porteurs;
- heures supplémentaires non répertoriées et donc non reprises selon les règles en vigueur, rappels de congés fréquents dans certains services, difficultés pour les ponts de fin d'année et les vacances d'été;
- la pression à faire plus avec moins entraîne parfois des modes de faire autoritaires et les dates de congé tendent à être fixées d'office, sans passer par la nécessaire étape d'expression des souhaits du personnel;
- pour parer au plus pressé, le personnel renonce à la pause repas et à la pause café, ce qui n'est pas tenable sur le moyen terme;
- là où les remplacements sont mis à disposition - même de manière insuffisante - la situation n'est pas satisfaisante. Personnel auxiliaire, personnel engagé via le chômage, c'est au personnel en place d'assurer l'introduction au travail et la formation des remplaçants. Ceci augmente encore la charge de travail;
- pour les nouveaux engagés sur un contrat fixe, la période probatoire devient de plus en plus difficile. Les évaluations des prestations sont parfois sévères voir injustes et le risque de conclusions négatives jusqu'à licenciement est élevé;
- difficultés de plus en plus grandes pour trouver un reclassement pour les personnes qui ont des difficultés de santé, ce alors que la détection précoce introduite par la 5^e révision de l'AI fait pression;
- la pression est forte aussi sur les cadres intermédiaires. Ils doivent parfois atteindre des objectifs irréalistes, ce qui augmente l'insatisfaction au travail de tout le monde. Ils doivent s'investir fortement sur des réorganisations dont le bien fondé n'est pas toujours évident et tenir absolument les budgets.

Le SIT diffuse largement sa position sur Victoria auprès du personnel par voie de tract et demande de:

- stopper la cure d'austérité infligée aux établissements hospitaliers publics et de renoncer à les soumettre à des mesures d'économie supplémentaires;
- retirer le plan Victoria 2009 et de renoncer à toute application de celui-ci;
- augmenter la subvention aux HUG pour leur permettre de procéder aux nécessaires augmentations de postes dans les départements et services qui en ont besoin, notamment à la maternité, à l'hôpital de l'enfant et de l'adolescent, en médecine interne, en chirurgie, etc.

Manuela Cattani



Victoria: la bonne gouvernance libérale illumine les hôpitaux universitaires de ses bienfaits (allégorie)

Salaires de la fonction publique

Les lois votées... avec une sur-prime pour les cadres

Le 13 novembre le Grand Conseil a voté les deux lois sur les salaires des 30'000 salariés-e-s des services publics et du secteur subventionné. Il s'agit d'une part de la loi générale, qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 2009 et qui introduit le 13^e salaire dès la première année de service, et d'autre part de la loi transitoire, qui permet de verser encore en décembre 2008 le différentiel jusqu'à 40% du traitement à ceux-celle pour qui la prime de fidélité 2009 était comprise entre 0 et 35%.

La situation salariale est donc la suivante:

- octobre 2008: complément d'indexation de 0,9% et rétroactif dès le 1^{er} janvier 2008;
- décembre 2008: versement du différentiel entre 0 et 40% pour celles-celle qui ont perçu en juin un montant de prime de fidélité inférieur à 40%;
- janvier 2009: reprise de tous les mécanismes salariaux et entrée en vigueur de la nouvelle loi avec introduction du

13^e salaire depuis la première année de service;

- janvier 2009: indexation complète des salaires pour tous. Le taux est désormais connu. En dépit de nos attentes vue l'envolée de certains prix durant l'été, mais compte tenu de leur baisse depuis, l'Office de la statistique l'a calculée à 1,3%.
- Le vote des nouvelles lois est positif. En revanche, et le SIT le déplore, la droite et l'UDC, qui sont majoritaires au Grand Conseil, ont réussi à introduire une nouvelle prime pour les quelques 150 très hauts cadres de la classe 27 et exerçant des responsabilités hiérarchiques. Tout le monde doit faire des économies, mais la droite trouve facilement l'argent pour verser aux très hauts cadres une prime mensuelle de 8,3%!

Coulissement dans la nouvelle grille salariale, nouveau salaire, 13^e et système de compensation

La calculatrice individuelle sera bientôt mise en ligne, actualisée par l'indexation.

Nous rendons attentif à ces éléments lors du calcul.

- dans les comparaisons, il faut comparer le TRAITEMENT ANNUEL COMPLET, y compris donc le 13^e salaire et le solde de compensation, et non le traitement mensuel;
- pour celles et ceux qui ont moins de 10 ans de service, c'est très simple car, dans de nombreux cas, le traitement ANNUEL augmente;
- pour celle et ceux qui sont là depuis plus de 10 ans, le solde de compensation garantit qu'il n'y a pas de perdants. Il ne faut pas comparer le salaire mensuel seulement mais les TRAITEMENTS ANNUELS, y compris donc le solde de compensation et le 13^e salaire.

Le SIT envoie prochainement à ses membres un mode d'emploi pour la calculatrice et les comparaisons et met sur pied des permanences en janvier pour vérifier le coulissement dans le nouveau système.

Manuela Cattani

part prise par la subvention dans le budget de l'institution, soit pour les HUG 55%. Victoria 2007 et 2008 se sont fait principalement par des suppressions de lits et de postes, la privatisation des nettoyeurs des locaux administratifs et l'intensification des rythmes de travail.

Autrement dit, ce sont les efforts du personnel qui permettent aux HUG de se positionner premiers de classe des économies jusqu'à renoncer à une part de subvention. C'est inacceptable.

Déjà 324 postes supprimés en 3 ans! Stop Victoria

Victoria 2009 vise à supprimer 49,5 postes pour une économie de 7,3 millions. Un mini-Victoria en regard des postes supprimés en 2007 et 2008. Mais un Victoria de trop. La réduction de postes est certes inférieure aux réductions des années précédentes. Additionnés aux 159 postes de 2007 et aux 116 de 2008, Victoria aura supprimé en trois ans 324 postes, soit pas loin des 400 postes et 500 millions d'économies à réaliser sur 4 ans.

Faire plus avec moins est une mission impossible. Il manque cruellement des postes à la maternité, en chirurgie, en médecine interne, à l'Hôpital des en-

Manifestation le 18 décembre!

Pour des raisons de manœuvres politiques, et contre toute attente, la motion socialiste qui demandait l'amendement du projet de budget 2009 dans le sens d'une augmentation de la subvention aux EMS de 10 millions afin de mettre en œuvre l'initiative 125, a été acceptée par la Commission des finances du Grand Conseil.

Ce coup de théâtre en faveur d'une initiative qui depuis son adoption en mars 2007 par 60% de la population a fait l'objet de toutes les oppositions possibles de la part du Conseil d'Etat et des partis de l'Entente, représente une victoire encore fragile.

Pour rappel, il avait fallu faire jusqu'au dernier moment en 2007, avec une manifestation devant le Grand Conseil à l'heure de voter le budget, pour arracher 5 millions pour la mise en œuvre dès 2008 de l'initiative. Nous ne sommes donc pas totalement à l'abri d'un nouveau revirement.

C'est pourquoi le personnel des EMS continue d'appeler à manifester devant le Grand conseil, le jeudi 18 décembre à 16h00.

...non plus pour que le budget soit amendé mais au contraire pour qu'il soit voté. C'est dans la même optique qu'il se dissoudra à 17h00 dans le rassemblement du Cartel pour soutenir la réforme du système de rémunération, qui

le concerne également, et surtout les revendications autour des effectifs, problème qui a particulièrement touché le secteur des EMS, soumis depuis 3 ans à un plan quadriennal drastique.

JD

Fondation Ensemble

Veilles presque correctes

Régularisation partielle des contrats de "veille" à la Fondation Ensemble: enfin, après des années d'interventions syndicales au sujet de la non application de la CCT AGOER au personnel veiller au sein de la Fondation, l'employeur a décidé d'une régularisation rétroactive des salaires et droits du personnel engagé pour des veilles au forfait.

Le rétroactif accordé (à partir du 1er septembre 2006) est toutefois toujours mis en cause par le personnel et les syndicats SIT et SSP (durée, classi-

fication de la fonction, prise en compte de l'ancienneté...). La CCT a toujours intégré l'ensemble des employés, qu'ils aient un contrat fixe ou à la vacance, appel, remplacement etc. Le personnel serait en droit d'exiger ses droits pleins et un rétroactif plus important.

Un pas positif institutionnel a été franchi, mais insuffisant. Une autre revendication du personnel essentiellement demeure, la constitution d'une réelle délégation du personnel.

FW

Refonte de la loi sur les EMS

Un petit pas vers l'autonomie?

Comme il l'avait annoncé au printemps, François Longchamp a déposé fin novembre un projet de loi sur les EMS visant à remplacer l'ancienne réglementation datant de 1998. Aux problèmes que les autorités entendaient résoudre par ce projet, nous proposons alors la solution d'un établissement public autonome (EPA).

Si une telle ambition n'a pas été suivie par le Département de la solidarité et de l'emploi (DSE), qui a préféré maintenir les EMS dans le secteur privé, il n'en demeure pas moins que le texte comprend un certain nombre de propositions intéressantes qui nous font dire aujourd'hui qu'il va globalement dans le bon sens mais qu'il ne va pas assez loin.

Le 27 novembre dernier, devant un aréopage de directrices-trices d'EMS et quelques personnes intéressées à l'affaire, François Longchamp a présenté son projet de refonte de la loi sur les EMS, qui est à l'origine de l'organisation du secteur telle qu'on le connaît aujourd'hui, notamment autour d'une convention collective de travail (CCT) que la loi rend indirectement obligatoire. Cette loi qui fut déterminante en son temps est apparue à certains comme en partie dépassée par l'évolution du secteur. Différents scandales autour du traitement du personnel ou de la gestion administrative sont venus illustrer cet état de faits ces dernières années.

Pour le SIT, la position sur ce dossier a toujours été claire: la prise en charge des personnes âgées dans des institutions médico-sociales relève pleinement du service public et, à ce titre, devrait être du ressort intégral de l'Etat. C'est ce qui nous a conduit logiquement à défendre, lors de la procédure de préparation de la nouvelle loi, l'instauration d'un EPA, afin de garantir enfin une égalité de traitement aux 4'000 collaborateurs-trices du secteur. Si la loi ne nous donne pas satisfaction sur ce point précis, elle marque toutefois, par des mesures de contrôle plus sérieuses, le retour de l'Etat dans ce dossier. Après plusieurs années de désinvestissement progressif, nous ne

pouvons que saluer ce revirement.

Il est par contre trois dossiers centraux sur lesquels, soit la loi s'égare, soit elle apparaît largement incomplète, à savoir:

Les Résidences pour personnes âgées

Ces nouveaux établissements, à côté des EMS, ne recevront pas de subventions et ne seront soumis que très partiellement aux contrôles applicables aux EMS; c'est essentiellement la qualité des soins qui demeurera sous surveillance étatique.

Nous trouvons ici inopportun d'ouvrir un nouveau domaine du service public aux opérateurs privés. Même s'il devait rester limité dans son ampleur, ce phénomène de privatisation de la santé ne peut pas recueillir notre assentiment. Mais c'est surtout le fait d'ouvrir, à teneur du projet actuel, un bassin d'emplois non protégés qui est particulièrement condamnable; et si les résidences pour personnes âgées devaient être maintenues, nous exigeons pour leurs futurs employés des protections minimales de salaire et de conditions de travail.

L'initiative EMS

Si le projet de loi reprend la lettre de l'initiative "pour une meilleure prise en charge de nos aînés-e-s dans les EMS", il n'en reprend guère l'esprit dans le reste de ses dispositions. Est en effet supprimée toute référence aux besoins en soins jusqu'à 2005 ont, et auraient de nouveau dû depuis l'acceptation de l'initiative, déterminer le montant des subventions. Il n'y a pas là la résolution attendue de la contradiction entre les "recherches d'efficience" d'un côté, qui ont induit des baisses conséquentes de ressources pour les EMS et

l'amélioration de l'encadrement de l'autre, qui doit conduire à l'attribution de moyens supplémentaires.

En l'état actuel du projet de loi, il apparaît que ce qui entrerait dans une poche pourrait aussitôt en ressortir de l'autre. Pour éviter cet effet de vases communicants, il est impératif que soient prévus des outils et des lieux d'évaluation et de suivi des besoins et des dotations en personnel pour y répondre.

La CCT

En supprimant l'obligation pour les EMS d'être membres de la Fédération genevoise des établissements médico-sociaux (FEGEMS), l'Etat ne force plus ces institutions à soumettre leur personnel à la CCT qui liait cette fédération patronale aux associations de défense du personnel. En contrepartie, la loi prévoit la rémunération de ce dernier en conformité avec celui de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux.

Si l'inscription au niveau de la loi de cette analogie aux conditions de l'Etat correspond à une revendication constante des syndicats, on doit s'inquiéter par contre qu'elle se résume à la seule rémunération. Même si Longchamp s'est voulu rassurant sur ce point en précisant qu'il avait une compréhension plutôt extensive de ce terme, il nous apparaît que la rémunération, qu'elle que soit le sens qu'on lui donne, n'épuise pas à elle seule la question des conditions de travail. Il nous apparaît donc que c'est non seulement la B5 15 (loi sur l'échelle des traitements de la fonction publique) mais également la B5 05 (loi générale relative au personnel), expurgée de ses articles par définition inapplicables, qui devraient s'appliquer au personnel des EMS. Si des modifications dans le sens des considérants ci-dessus sont adoptés, on pourra alors vraiment dire que, si elle ne va pas assez loin, cette loi va indubitablement dans le bon sens.

Julien Dubouchet

Chaque année, vous recevez un appel à contribuer à une cotisation syndicale volontaire, en plus du paiement régulier de vos cotisations ordinaires. L'an passé, près de 500 syndiqués et syndiqués nous ont permis de récolter ainsi plus de 20'000 francs.

La nécessité de la lutte syndicale est toujours aussi actuelle. Les différents combats menés cette année en témoignent. Il faut renforcer les syndicats et renforcer leur présence sur le terrain. Et l'argent est un des nerfs de la guerre. Vous savez que le SIT ne reçoit aucune subvention pour accomplir sa mission: ses moyens reposent uniquement sur les cotisations des membres. Vous avez pu lire également qu'il connaît actuellement des difficultés financières. C'est pourquoi nous faisons appel à celles et ceux qui le peuvent pour fournir un effort financier supplémentaire. Cet apport extraordinaire n'a pas pour objectif de nous aider à combler les déficits de fonctionnement, mais de nous donner les moyens de poursuivre notre action syndicale en toute indépendance financière.

C'est ainsi que, grâce à vos dons, le SIT a pu mener campagne sur d'importants sujets comme la poursuite de l'action des travailleurs du gros œuvre pour obtenir des conventions collectives nationales et cantonales, la **votation sur l'âge de l'AVS** et celle sur l'assurance maladie, la défense des services publics et subventionnés, la **régularisation des sans papiers**, la libre circulation des personnes, la lutte contre les xénophobes. Le SIT a été moteur de ces mobilisations.

D'autres campagnes nous attendent en 2009. Nous pensons notamment à la **défense des conventions collectives de travail** partout où elles sont attaquées, à la possibilité d'instaurer un **salair minimum légal** au niveau national ou cantonal, à la **votation de février sur la libre circulation** mais aussi à la surveillance syndicale de celle-ci. Et toujours notre action pour la défense et la régularisation des sans-papiers.

C'est dire si nous comptons à la fois sur votre versement et sur votre participation active à l'action syndicale.

D'avance, nous vous remercions de votre versement!

Utilisez le bulletin de versement qui vous est parvenu avec la circulaire seulement pour le paiement de votre contribution volontaire (13° coti) ne l'utilisez pas pour payer vos cotisations statutaires normales.



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

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

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

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

Heures d'ouverture du SIT

La réception-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

ATTENTION: plus de permanence le vendredi

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

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:

sur rendez-vous (022 818 03 20)

Des droits égaux pour une unité d'intérêts

Le 8 février 2009, le peuple suisse est appelé à se prononcer sur la libre circulation des personnes avec l'Union européenne avec deux sous-questions: voulons-nous pérenniser les accords signés en 2000, et acceptons-nous qu'ils soient élargis à la Bulgarie et à la Roumanie (tout en précisant que des mesures de contingentement existeront quelques temps pour ces deux pays).

Le SIT s'est toujours prononcé favorablement et sans aucun état d'âme pour la libre circulation parce qu'il est favorable à l'abolition de toute discrimination entre travailleuses et travailleurs, quelle que soient leurs origines.

C'est des droits en plus

Le SIT défend les salarié-e-s de Suisse, quelle que soit leur nationalité. Pour une grande partie de ceux et celles-ci, la libre circulation a tout simplement amené de meilleurs droits et une suppression d'inégalités indéfendables. C'est ainsi qu'a été tout d'abord supprimé le honteux statut de saisonnier, qui mettait au chômage forcé

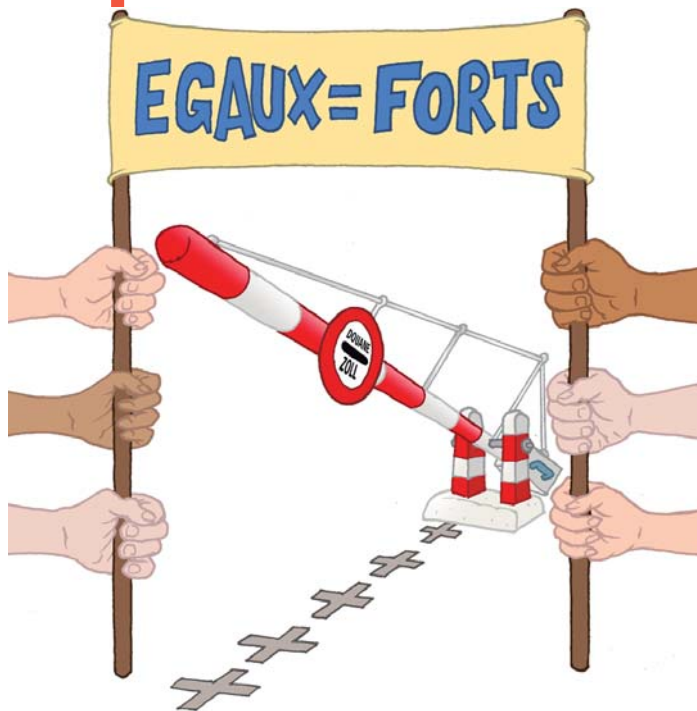
trois mois par an et qui interdisait aux salarié-e-s d'avoir la vie familiale qu'ils avaient choisie. Même si à Genève ce statut avait de fait été tacitement abandonné dans la plupart des secteurs, cette infamie contre laquelle le SIT a combattu de longues années a été éradiquée.

Mais d'autres catégories de travailleurs étrangers ont également bénéficié de la nouvelle situation, puisque les permis C et les frontaliers peuvent dorénavant changer d'employeur et de secteur professionnel sans limitation. Ce n'est pas seulement bénéfique pour eux, mais pour l'ensemble des actifs dans le monde du travail: cette meilleure sécurité leur permet d'être moins à la merci d'une dépendance vis-à-vis de leur employeur, et donc de se battre le cas échéant... et de pratiquer la sur-enchère salariale! S'il est vrai qu'à l'entrée en Suisse il est possible que des salarié-e-s acceptent des salaires un peu plus bas pour décrocher une place de travail, ce ne sont pas des imbéciles: ils vont se dépêcher d'en changer pour en obtenir une meilleure, mieux rémunérée. Cela leur était autrefois interdit.

La concurrence, c'est les patrons

On entend dire que la libre circulation a pour conséquence la concurrence entre travailleurs-euses. Comme si la concurrence n'avait pas été créée par le patronat et utilisée par lui de toute éternité! Croit-on vraiment que dans les pays sans libre circulation comme les Etats-Unis, la concurrence n'existe pas? Il faut vraiment n'avoir vu aucun journal télévisé depuis cinq ans et n'avoir rien compris aux sub-primes pour le croire!

L'égalité de droits (pas tous encore, malheureusement) peut et doit déboucher sur une unité d'intérêts. Parce qu'entrer dans



le jeu de la concurrence initiée par les patrons, se laisser diviser par couleur de peau ou de passeport, c'est juste bousiller ses propres intérêts. Depuis quand avoir un meilleur salaire dépendrait-il d'une action solitaire? Depuis quand se laisser diviser servirait-il le mieux de ses intérêts? Tous ceux (volontairement ou masculin, parce que cela a souvent été un réflexe contre les femmes) qui ont cru qu'il fallait défendre de soi-disant privilèges ont été entièrement floués. Accepter qu'à côté de soi certaines et certains aient des droits inférieurs est la meilleure manière pour laisser se moirer ses droits ou ses "avantages" à soi.

De tous temps, les employeurs ont utilisé les travailleurs et les travailleuses les un-e-s contre les autres pour faire des pressions sur les salaires et les conditions de travail. Si la sous-enchère salariale est aussi vieille que le salariat, le patronat en porte la responsabilité. Le rôle des syndicats a toujours été de combattre cette division en montrant le sens de la solidarité et l'intérêt commun des salarié-e-s. La création de rapports de forces pour la mise sur pied de conventions collectives de travail et de protections légales (Loi sur le travail notamment) a été la tâche première dans ce sens, et une part essentielle de l'activité syndicale a toujours été de faire respecter ces conventions collectives et les textes législatifs.

Mais la lutte seule compte

Les moyens donnés par les mesures d'accompagnement, mais aussi et surtout leurs lacunes, nous font obligation de repenser notre action syndicale et de déboucher sur un renforcement de nouveaux axes de lutte. Le contrôle de l'application des CCT a certes été une composante importante de l'action syndicale, mais la relative bonne situation dans certains secteurs était fondée sur des mesures administratives coercitives ("chantage" aux permis de travail ou au marché publics envers les entreprises). S'il a été assez efficace (mais surtout dans les secteurs dépendant des

marchés publics), ce système a parfois dispensé les syndicats d'avoir une réelle présence sur les lieux de travail. C'est donc en mobilisant à partir des lieux de travail l'ensemble des salarié-e-s que l'action syndicale trouvera sa force. La condition en est le renforcement des droits syndicaux sur les lieux de travail et une réelle protection des travailleuses-euses contre les licenciements. Le SIT sait que toutes les avancées sociales ont été dues à la lutte des mouvements sociaux - et particulièrement syndicaux - et qu'elles ont été imposées sans attendre la bonne volonté du patronat ou de l'Etat.

La lutte des syndicats doit donc se développer sur le terrain pour combattre les abus qu'ils peuvent détecter, en faisant encore davantage de contrôles. Ils doivent également - c'est leur terrain de prédilection - défendre, améliorer et renforcer les conventions collectives de travail qui sont les garantes des conditions de travail et de salaire.

Cette lutte passe aussi sur le terrain politique pour obtenir des socles minimaux sans

attendre la perfection des CCT, notamment en ce qui concerne la protection contre les licenciements de chacun-e mais en particulier des militant-e-s syndicaux-ales, et également pour établir un salaire minimum au niveau légal qui soit le dernier filet au-dessous duquel on ne peut pas avoir la décence d'aller.

Cette mobilisation ne peut se fonder que sur une solidarité à toute épreuve et sur la fin de non-recevoir donnée à toute tentative de diviser entre eux les travailleuses et les travailleurs en utilisant des arguments xénophobes. Le SIT est et restera internationaliste, et cela pas seulement parce que la grande majorité de ses effectifs est constituée d'immigrés de première, deuxième ou troisième génération. En particulier, le SIT ne tolérera pas que le débat sur l'élargissement de l'Europe et ses incidences en Suisse prenne un quelconque accent de type xénophobe. Toute division fait la force de nos adversaires, la solidarité sans faille est la condition de notre lutte.

Georges Tissot

La concurrence vient des patrons, pas des frontières

Salarié-e-s, pour être égaux, unis et forts OUI à la libre circulation des personnes



Votation du 8 février 2009
www.sit-syndicat.ch

Et les mesures d'accompagnement, ça marche?

Afin d'éviter une sous-enchère salariale ont été mises sur pied des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes. En gros:

- obligation d'avoir un contrat de travail écrit;
 - annonce de l'engagement de travailleurs détachés;
 - contrôle par des inspecteurs du travail ou les commissions paritaires;
 - fixation de salaires minimaux obligatoires en cas de sous-enchère par l'extension facilitée des CCT ou l'établissement de contrats types.
- Le bilan est assez mitigé, car la mise en place a été longue et difficile. En reprenant:

Contrat de travail écrit

Il s'agissait d'une innovation dans le droit du travail suisse. Il n'est guère possible de dire ce que cela a changé. Sans révolutionner les rapports de travail, cela donne juste de meilleurs moyens de défense quand il faut aller devant la justice.

Travailleurs détachés

La procédure d'annonce fonctionne. Des abus sont décelés et il est le plus souvent possible d'y remédier. Mais il faut compter avec la grande diversité des usages et sournoiseries patronales qui permettent de constater un abus alors que le travailleur concerné est depuis longtemps rentré au pays.

Contrôle

La Confédération et les cantons ont obtenus davantage d'inspecteurs. Si beaucoup d'abus ont été détectés et punis, la tâche reste immense et leur nombre est bien trop restreint par rapport au nombre d'entreprises à inspecter... et à la remarquable intelligence patronale pour contourner la légalité. Quant aux commissions paritaires qui s'occupent des secteurs où les CCT sont obligatoires, leur bilan est contrasté. A côté de l'inertie complice de certaines, la plupart des commissions dans le secteur du bâtiment font

bien leur boulot. Mais là aussi, celui-ci est immense, avec des forces insuffisantes.

Salaires minimaux des CCT ou contrats-type

● Aucune CCT n'a été rendue obligatoire de façon facilitée depuis l'entrée en vigueur de la libre circulation; mais beaucoup de CCT ont été étendus depuis, même sans utiliser cette procédure facilitée.

● Dans toute la Suisse, seuls trois contrats-type ont été créés des salaires obligatoires, dont deux à Genève à l'instigation du SIT (économie domestique et esthétique). Même si un salaire minimum obligatoire n'implique pas forcément son respect, cela permet de faire valoir ses droits. D'avoir réussi à combattre les plus bas salaires dans le secteur précaire de l'économie domestique est une réussite qui a elle seule peut nous consoler du reste de la minime application des mesures d'accompagnement.

Libre circulation des personnes

Bienvenue au débat!

Afin de mieux discuter et de débattre sur la votation du 8 février 2009 telle qu'elle est présentée dans ce SIT-info et de faire le point sur ces questions qui sont capitales pour les conditions de travail et de vie des salarié-e-s à Genève (tant pour celles et ceux qui y résident que pour les frontaliers et de nouveaux-elles arrivant-e-s), le SIT organise un

Conseil interprofessionnel

soirée d'information et d'échange
jeudi 15 janvier 2009 de 20.00 à 22.30
au SIT (grande salle)

Dès 19.00, une collation sera servie pour celles et ceux qui le désirent.

Bienvenue à toutes les personnes intéressé-e-s!