

1^{er} mai 2010

La résistance est possible

Malgré un temps hésitant, les manifestant-e-s n'ont pas hésité à participer en nombre - plus de 3000 - au cortège du 1^{er} mai et à la fête qui a suivi aux Bastions.

Défilant derrière les banderoles fustigeant notamment le racisme anti-frontaliers, affirmant notre solidarité avec notre camarade syndicaliste Murad Akincilar toujours emprisonné en Turquie, ils et elles ont écouté sur la place du Molard le discours au nom de la CGAS, de Christina Stoll, cosecrétaire générale du SIT, qu'on voit ci-contre sous la bonne garde de Sabedine.

Voici le texte de ce discours.

Il y a une année, nous défiliions ensemble en affirmant "non, nous ne paierons pas cette crise".

Aujourd'hui, on nous dit que cette crise est passée, preuve en est que les bonus recommencent à exploser et que les bourses repartent à la hausse.

Mais, pour l'immense majorité, cette crise a fait des dégâts majeurs. Des milliers d'emplois supprimés, des ravages sur la santé des salarié-e-s (comme le relève le BIT), la remontée des xénophobies, l'accroissement de toutes formes d'inégalité. A Genève, pour la première fois, l'écart salarial entre femmes et hommes s'est creusé. Au niveau national, cette discrimination a augmenté de 0,3%, et à Genève de 1,8% ! Le fossé entre hauts et bas salaires s'est encore creusé et la proportion d'emplois à bas salaire est passée de 15% à 18% entre 2000 et 2008.

Celles et ceux qui ont déjà payé la crise risquent maintenant d'être celles et ceux qui devront payer la sortie de cette crise. Ainsi, la révision de la LACI a-t-elle comme objectif non seulement de diminuer les prestations en cas de chômage,

mais surtout de faire en sorte que les salarié-e-s ne puissent plus quitter un emploi, aussi pénible, précaire ou insupportable soit-il. Ou encore la fin de la convention sociale entre la Suisse et le Kosovo signifie pour des milliers de salarié-e-s de ce pays la fin du droit aux allocations familiales pour leurs enfants restés au pays, et, en cas d'invalidité, l'obligation de rester en Suisse ou bien de perdre tout simplement leur rente AI. Cette décision de la Suisse est révélatrice de la stratégie générale visant à dénaturer les assurances sociales en les réduisant en aides sociales, de passer de la solidarité à la charité. Les révisions annoncées de l'AVS, l'assurance accident et de l'AI en seront les prochaines étapes.

Dans cette période, la tentation de désigner des boucs émissaires est irrésistible pour certains. Si la situation se dégrade, que ce soit sur le front du travail, du logement, des budgets sociaux, c'est la faute aux frontaliers-ères, aux immigré-e-s, aux sans-papiers. Voir, peut-être aux femmes qui, avec leurs salaires de 20% inférieurs en moyenne, seront



peut-être bientôt accusées de faire du dumping salarial !

Pourtant, la résistance est non seulement nécessaire, mais elle est possible. Notre succès écrasant face au projet de diminuer les rentes LPP en est la preuve. Sur les lieux de travail des mobilisations et des grèves ont prouvé qu'il n'y avait pas de fatalisme à avoir face aux politiques de la droite et du patronat.

La résistance est possible si nous sommes capables de ne pas nous laisser diviser, si nous

refusons les politiques populistes, qu'elles soient de droite ou de gauche, qui désignent l'autre comme responsable de tous les maux du capitalisme, si nous sommes capables d'exiger les mêmes droits pour toutes et tous, femmes et hommes, suisses et immigré-e-s, sans-papiers et avec-papiers, frontaliers-ères et genevois-e-s.

La résistance est possible :
● pour un emploi décent pour toutes et tous;
● pour des assurances sociales

qui protègent au lieu de pénaliser;

● pour l'égalité entre femmes et hommes, au travail et dans la vie quotidienne;
● pour un permis de séjour pour tous celles et ceux qui vivent et travaillent ici;
● pour un avenir de cette région qui se construit loin de toute xénophobie dans une perspective socialement et écologiquement durable.

Christina Stoll

Dans ce numéro :

Allocations: fin d'une injustice?

Le SIT a gagné une première étape devant les tribunaux pour faire valoir le droit aux allocations pour les enfants restés à l'étranger.

3

Pas touche à l'inspection!

Les syndicats du bâtiment s'opposent avec vigueur à la suppression de l'inspection des chantiers, qui permet à Genève d'avoir le plus bas taux d'accidents du travail.

4

Hôtellerie-restauration : formez-vous

Le SIT lance dans ce secteur une campagne pour la formation professionnelle, nécessaire à la promotion des salarié-e-s.

5

Projet de loi suspect

Le PDC a déposé un projet de loi pour la petite enfance qui permettrait rien de moins que des CCT au rabais.

6

Aide à domicile

Les salarié-e-s se mobilisent pour être respecté-e-s dans leur personnalité, ce qui ne semble pas aller de soi.

7

Chômage en campagne

Contre le saccage de l'assurance chômage, la récolte de signatures bat son plein ... en attendant la votation de septembre.

8

La finance actuelle reste un loup dans la bergerie!



LA FINANCE reste un loup dans la bergerie. Elle reste l'ennemie des travailleurs et des travailleuses et des entreprises. Loin de les aider par un soutien de capital-risque, son appétit de gain contraindrait les entreprises à des rendements exorbitants, à maximiser les profits, entraînant des fusions, des délocalisations, des rationalisations, des licenciements, des destructions d'emploi qui sont un crime contre la société.

Lorsqu'elle entre en crise, cette finance entraîne dans son sillage funeste la chute de l'économie, le chômage (total ou partiel), et plombe les retraites des travailleurs-euses.

Cet appétit sans limite la pousse aussi à chercher à échapper aux obligations sociales, notamment celle de l'impôt, qui permet la solidarité et les services publics de base: elle fraude allégrement, en se gobegeant de paradis fiscaux. Les sommes ainsi soustraites aux États

et à leurs citoyen-ne-s, qui en ont pourtant besoin pour financer les services de base, ne se comptent plus (en milliards).

Poussée par ce même appétit, elle ne plus respecte aucune règle de jeu: on va le revoir, apparemment, avec Goldman Sachs, en passe d'être démasqué, après les précédents glorieux de Lehman Brothers, Madoff ou autres Enron.

La finance est aussi le secteur des plus délirants écarts et inégalités salariaux. En Suisse, les salaires les plus élevés sont plus de 100 fois supérieurs aux salaires les plus bas. Au Crédit Suisse, d'après les chiffres publiés, le salaire annuel le plus élevé vaudra cette année apparemment plus de 1000 ans de travail du salaire le plus bas... Les inégalités entre femmes et hommes y dépassent 35%.

Enfin, en produisant une classe sociale qui s'arroe tous les privilèges, se déploie dans l'arrogance et le mépris, la finance accroît les inégalités

de mode de vie avec les travailleurs normaux, entraîne toute une économie dispendieuse et endettée, consomme un luxe de ressources insensé dont le poids, au final, est porté par l'ensemble de la population: c'est elle qui paie, en permanence, les pots cassés de cette finance débridée, aventureuse, se croyant tout permis.

Non, cette finance-là n'amène rien de bon aux citoyen-ne-s-travailleuse-euse-s!

Ne croyez pas les pinocchio de droite qui prétendent que la finance est capable de se réguler. Il faut que les pouvoirs publics et politiques prennent une fois pour toutes les rênes de ce cheval emballé! Le chantier est immense et indispensable pour réintroduire un peu de justice sociale dans nos sociétés et freiner la montée des inégalités: lutte contre la fraude fiscale, abolition du secret bancaire, développement de l'actionnariat responsable, régulation des opérations bancaires, des salaires du secteur (via des CCT et des plafonds), limitation des rendements financiers, véritable taxation des opérations financières et des bonus salariaux. Retrouvez vos manches!

Jean-Luc Ferrière

Liberté syndicale: du principe au droit

LE CONGÉ donné, à Genève, à Marisa (Manor) et à Smaïn (Dnata) à cause de leur activité syndicale dans leur entreprise met une fois de plus en évidence l'indigence du droit suisse en matière de protection contre les licenciements en général, et dans ces cas-là en particulier. Il est urgent et important de prendre des initiatives pour combler cette lacune, à la fois pour protéger réellement celles et ceux qui ont le courage de s'engager syndicalement, et pour créer l'espace nécessaire à l'exercice de la démocratie aussi sur les lieux de travail.

C'est important parce que le lieu premier de la vie syndicale, là où elle prend sa respiration, ce n'est pas dans les bureaux du syndicat, c'est sur les lieux de travail. C'est là que se vivent les rapports de travail au quotidien, là qu'ont lieu en direct les relations avec l'employeur et la hiérarchie, là qu'on voit réellement si la convention collective de travail ou le statut du personnel sont respectés ou pas (quand il y en a), là où on mesure la précarité des situations (quand il n'y en a pas), là où on est alerté d'abord sur des perspectives de réorganisation, restructuration et autres stratégies patronales. C'est donc là aussi qu'on doit pouvoir réagir immédiatement si quelque chose ne va pas, discuter avec les collègues, demander des informations à l'employeur, défendre des cas individuels, faire valoir des revendications collectives et, le cas échéant, agir collectivement. Dans un pays qui se vante sans cesse de pratiquer la "démocratie directe", celle-ci ne doit pas s'arrêter à la porte des entreprises et des administrations.

Mais pour cela, il faut garantir une vraie protection à celles et ceux qui mettent en pratique cette démocratie syndicale sur les lieux de travail: les délégué-e-s syndicaux-ales désigné-e-s, chaque employé-e qui fait valoir ses droits, et aussi toutes celles et tous ceux qui "osent l'ouvrir" pour la défense individuelle ou collective des conditions de travail dans l'entreprise ou le service qui les emploie. Et cette protection n'existe pas aujourd'hui en Suisse: en cas de licenciement pour motifs syndicaux (qu'il faut toujours arriver à prouver), le licenciement n'est pas annulé; il peut au mieux donner droit à une indemnisation pouvant aller jusqu'à six mois de salaire (en fait deux à quatre mois selon les jugements rendus). Cela n'assure pas du tout une protection efficace. La seule manière de faire respecter l'exercice des droits syndicaux sur les lieux de travail, c'est d'interdire ces licenciements et, s'ils sont prononcés, d'exiger la réintégration des personnes qui en sont victimes, voire de constater la nullité du licenciement. C'est important pour la sécurité et le respect des personnes qui s'engagent sur le terrain. Mais aussi pour que l'action syndicale ne soit pas, pour les employeurs, une simple éventualité lointaine et plus ou moins aseptisée et devienne une réalité incontournable qui se manifeste directement sous leurs yeux. Ce serait enfin un message clair pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs, particulièrement en temps de crise, qui leur dirait: vous pouvez défendre vos droits sans risquer de perdre votre emploi.

Comment obtenir cette protection? La voie la plus sûre consiste à la faire inscrire dans la législation et c'est un objectif syndical à poursuivre avec ténacité. Mais cela prendra du temps. Entre temps, il faut saisir toutes les occasions et tous les moyens pour faire avancer le débat et engranger des résultats: dénoncer les cas litigieux (comme c'est le cas pour Marisa et Smaïn); faire des campagnes pour sensibiliser et mobiliser sur cette question les forces sociales et politiques comme l'opinion publique; utiliser, à Genève, les débats autour de la future Constitution; à chaque négociation d'accord d'entreprise et de CCT, revendiquer une disposition sur les droits syndicaux et la protection de celles et ceux qui les exercent. La tâche est rude, mais, en conjuguant ces initiatives à plusieurs niveaux, le but est atteignable. Et il faut s'y employer pour garantir la protection et l'efficacité des militant-e-s, pour faire passer le message à l'ensemble des salarié-e-s qu'ils ont le droit de se défendre, pour donner aux syndicats les moyens d'agir en première ligne, directement sur les lieux de travail.

La liberté syndicale ne doit pas rester une déclaration de principes abstraite: elle doit se traduire par des droits très concrets, tels ceux que le SIT a fait valoir auprès de la Constituante genevoise (voir encadré ci-dessous).

Jean-Marc Denervaud

Des droits syndicaux pour défendre la dignité des travailleurs-euses

Les droits syndicaux, en tant qu'exercice de la démocratie sur les lieux de travail, doivent être reconnus constitutionnellement:

- **liberté** d'adhésion à l'organisation syndicale de son choix;
- **liberté** de faire valoir ses droits sur son lieu de travail;
- **liberté** de faire grève, de manifester et de s'exprimer publiquement pour faire valoir ses droits et ses revendications;
- **droit** de désigner des représentants-e-s du personnel et des délégués-e-s syndicaux au sein de l'entreprise ou de l'institution employeuse;
- **interdiction** de licencier ces représentants-e-s et délégués-e-s du fait de l'exercice de leurs mandats.

Nouvel horaire scolaire des élèves

Le comité du SIT est favorable à l'augmentation de la dotation horaire pour permettre aux enfants dès l'âge de la scolarité obligatoire de 4 ans de bénéficier de plus de temps d'enseignement. La proposition soumise à consultation, d'ajouter les périodes d'enseignement du mercredi matin est donc acceptée. Le syndicat soutient que l'utilité de ces quatre heures devrait être essentielle pour les élèves ayant des difficultés scolaires. Il souligne cependant que le projet, associé à l'accueil continu, exigera des moyens supplémentaires importants pour les secteurs concernés, notamment le parascolaire (repas le mercredi midi, accueil le mercredi après-midi), et la petite-enfance, et le maintien des prestations d'autres secteurs dans le périscolaire, notamment la FASE (accueil et activités dans le cadre du quartier) et les prestataires culturels (notamment écoles de musiques) et sportifs.

De 1984 à 2010, cela fait 26 ans

Merci, Francine!

Eh oui, Francine Ingignoli a pris sa retraite à la fin du mois d'avril, après 26 ans passés au SIT, au service de la caisse chômage. Il y avait à cette époque deux personnes à temps partiel pour gérer la caisse, et Francine dut pendant une période faire face toute seule, puisqu'entretemps Charlotte mettait au jour Mélanie!

Qu'elle le veuille ou non, Francine fait partie des pionnières au SIT, non seulement parce qu'elle était parmi ceux et celles qui ont eu le courage de faire le pari de ce syndicat alchimique dont on ne sait toujours pas très bien pourquoi il continue à marcher, mais aussi parce qu'elle était de cette génération de femmes présentes dès le début - et qui a durablement évité que ce syndicat devienne macho-land. Le SIT en est, à elle et à ses coéquipières, infiniment reconnaissant!

Les temps ont évidemment changé depuis les débuts de Francine au SIT. La caisse de chômage ne paie plus les chômeurs et chômeuses en liquide (si, si !), les décomptes ne sont plus faits à la main - on a inventé l'ordinateur depuis - et l'équipe a plus que grandi. On est passé de l'artisanat du stencil fait maison à la gestion électronique des données sous l'œil de Big Brother à Berne. Les diverses adaptations de l'organisation de la caisse chômage ne furent pas toujours un long fleuve tranquille. Francine était là, avec sa capacité à s'insurger gardée intacte, avec ses coups de gueules, parfois ses fâcheries, mais surtout avec son engagement (même dans le désaccord), ses convictions, son intelligence. Ce qui était en jeu était toujours de l'ordre de ses convictions et non pas lié à des questions de pouvoir.

L'investissement de Francine pour une caisse syndicale de chômage reflétait bien évidemment ses idées politiques, mais

ce fut surtout du concret, de l'archi-concret. Des heures, des soirées, des week-ends passés à la rue des Chaudronniers pour faire partir des paiements, pour traiter des dossiers restés dans la corbeille, pour faire en sorte que le fameux esprit syndical de notre caisse chômage se manifeste concrètement dans la manière de répondre à celles et ceux qui ne sont pas seulement des assuré-e-s, mais également des syndiqué-e-s, dans l'organisation de moments d'accueil et d'explication aux chômeuses et aux chômeurs (les "espaces chômage"). Ce furent également des allers-retours interminables entre le secrétariat syndical et la caisse de chômage, en tentant

de faire comprendre que pour faire bien notre boulot, les liens entre caisse et syndicat se devaient d'être forts, mutuels et cohérents. Ce furent aussi des campagnes, des stands et d'interminables séances de divers et variés comités unitaires, en particulier lors de référendums aux niveaux national et cantonal - dont plusieurs gagnants - pour lutter contre la dégradation des droits des chômeuses et des chômeurs.

Merci Francine pour toute cette vie, ce souffle, cette énergie investis dans cette caisse de chômage et dans ce syndicat. Merci pour ton engagement, ta passion, ton authenticité.

Le SIT



Comité SIT

Lors de sa dernière séance du 22 avril, le comité SIT a:

- fait le tour de l'actualité des secteurs, en particulier au sujet du licenciement d'un délégué syndical à l'aéroport;
- pris position sur le nouvel horaire scolaire des élèves (voir ci-contre);
- organisé la campagne pour la récolte de signatures pour le référendum contre le saccage de l'assurance chômage;
- décidé de soutenir l'initiative populaire fédérale lancée par le syndicat de la communication "Pour une poste forte" pour empêcher la privatisation de la Poste;
- fait le point sur la préparation du 1^{er} mai.

Comité CGAS

Lors de sa séance du 29 avril, le comité de la CGAS - Communauté genevoise d'action syndicale, quant à lui, a:

- fait le point sur le travail des diverses commissions (notamment emploi-chômage, avec le référendum LACI)
- discuté de Hamos et de la consultation sur un nouvel horaire scolaire;
- pris des dispositions pour défendre la gratuité devant les tribunaux de prud'hommes, des assurances sociales et des baux et loyers;
- préparé le futur lancement de l'initiative fédérale sur le salaire minimum légal;
- préparé activement le 1^{er} mai;

Formez-vous au SIT!

(sauf indication contraire, les formations ont lieu au SIT)

EPI - établissements pour l'intégration

Jeu 17 juin, 17h15 - 19h30, au SIT
Quels sont vos droits: connaître les statuts, les règlements concernant les conditions de travail, les règles salariales, et les divers règlements concernant la protection de la personnalité, la retraite anticipée, les entretiens de services...
Brèves présentations et réponses aux questions posées. D'autres séances peuvent être prévues pour approfondissements de certains thèmes.

Hôtellerie-restauration

● **samedi 18 septembre:** "La formation professionnelle dans l'hôtellerie-restauration"
La formation aura lieu entre 9 h 00 et 12 h 00

Ville de Genève

19 octobre à 9h: journée sur formation syndicale pour comprendre les enjeux liés au nouveau statut du personnel de la Ville de Genève (sous réserve de son approbation par le Conseil municipal) et mettre en oeuvre les nouveaux droits du personnel.

SIT: heures d'ouverture

La réception-téléphone est ouverte tous les jours de 8.30 à 12.00 et de 14.00 à 17.30, sauf le vendredi (jusqu'à 17.00). Mais les renseignements sur les problèmes de travail ou de chômage ne sont pas donnés par téléphone. Il faut passer aux permanences, soit:

Construction, entretien

mardi de 15.00 à 18.30
jeudi de 15.00 à 18.30
Attention: plus de permanence le samedi!

Terre, industrie, services

mardi de 14.00 à 18.30
pour sécurité, transports et terre seulement:
possibilité de fixer rendez-vous par téléphone

Commerce, alimentation, media

jeudi de 14.00 à 17.00
pour vente seulement:
lundi et vendredi de 14.00 à 17.00

Hôtellerie-restauration, économie domestique, esthétique et coiffure

lundi, mardi, mercredi et vendredi de 14.00 à 17.00

Santé, social, secteurs public et subventionné

mardi de 10.30 à 13.30
mercredi de 14.00 à 18.00

Caisse chômage

lundi, mardi, jeudi et vendredi de 8.30 à 11.30

Travailleurs-euses sans statut légal (sans-papiers)

lundi, jeudi de 14.00 à 17.00

Services des impôts

sur rendez-vous par téléphone au 022 818 03 20 (ne pas téléphoner au numéro général du SIT).

Impressum

Rédaction et mise en page: Simon Descombes, Jean-Luc Ferrière, Sylvain Lehmann, Sacha Plister, Georges Tissot.

Collaboration régulière: Martine Bagnoud, Valérie Baileys, Bourdienne Benmiloud, Valérie Buchs, Manuela Cattani, Julien Dubouchet, Equipe Chômage, Davide De Filippo, Giangiorgio Gargantini, Séverin Guepka, Thierry Homer, Jorge Klappenbach, présidence du SIT, Christin Stoll, Sylvain Tarrit, Barbara Ursun, Françoise Weber.

Impression: CIE - Tirage: 12'500 exemplaires - Parait 8 fois par an

Reproduction d'articles autorisée et souhaitée, mais seulement avec mention complète de la source. SIT-info accepte volontiers les contributions des membres, pour autant qu'elles portent sur l'activité syndicale au sens large et soient conformes aux principes généraux du SIT.

Commémoration des travailleurs-euses mort-e-s et blessé-e-s au travail

Le 28 avril a été la journée de mobilisation internationale pour une meilleure protection de la santé et sécurité au travail. Il est utile de rappeler que chaque jour 1000 travailleurs-euses décèdent des suites d'accidents de travail.

Les maladies professionnelles provoquent chaque jours plus de 5330 décès. Près de 270 travailleurs recensés décèdent chaque heure de ces causes.

De plus, chaque jour, 906'000 personnes sont victimes d'accidents sur leur lieu de travail! En période de crise économique, les conditions précaires et dangereuses engendrent une protection réduite.

70 pays ont annoncé l'organisation d'activités, de manifestations et de commémorations pour rappeler ce fléau et organiser des ateliers de formations.

La fin d'une injustice crasse?

Le Tribunal genevois juge non conforme à la loi l'ordonnance supprimant les allocations familiales pour certains enfants vivant à l'étranger. L'affaire est portée devant le Tribunal fédéral et sera tranchée prochainement.

L'entrée en vigueur de la loi fédérale sur les allocations familiales (LAFam) a privé toute une catégorie de familles du droit aux allocations familiales. Depuis le 1^{er} janvier 2009, les enfants vivant à l'étranger et dont les parents travaillent en Suisse sont traités de deux manières.

Soit ces enfants vivent dans un pays qui a signé une convention sociale avec la Suisse (Union européenne, AELE, Bosnie-herzégovine, Monténégro et Serbie) et leur droit aux allocations est préservé. Soit ils sont domiciliés dans un pays n'ayant pas de convention sociale avec la Suisse et ces enfants ne donnent aucun droit aux allocations familiales.

Pour illustrer cette différence de traitement, un exemple tout simple: Z travaille à Genève et son enfant vit en Grèce, il reçoit des allocations familiales. G travaille à Genève et ses enfants vivent en Tunisie, G ne reçoit aucune allocation.

Le SIT, sous la plume de M^r Christian Bruchez, a fait recours au Tribunal cantonal des assurances sociales de Genève (TCAS) pour l'un de ses membres en argumentant que l'ordonnance n'était pas conforme à la loi et aux principes qui régissent les traités internationaux. En reprenant les débats parlementaires et la loi, il a pu démontrer que les intentions du parlement n'étaient pas de

supprimer les allocations familiales pour les enfants vivant en dehors de l'Europe mais de les adapter au pouvoir d'achat des pays de résidence et d'en fixer les conditions.

Le TCAS a admis le recours du SIT en déclarant l'ordonnance (règlement d'application de la loi) non conforme à la loi et aux accords internationaux.

La caisse d'allocations familiales ainsi que l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS) s'y sont opposés en faisant appel au Tribunal fédéral des assurances sociales.

La plus haute instance juridique du pays aura donc le dernier mot en la matière.

En avril dernier, la convention sociale avec le Kosovo est tombée, ce qui signifie clairement que la tendance actuelle est

d'éliminer les accords en matière de sécurité sociale afin de limiter toutes exportations des droits sociaux.

La fin des accords avec le Kosovo a privé du droit aux allocations familiales tous les parents travaillant en Suisse dont les enfants sont restés au pays.

Le SIT et le mouvement syndical ont toujours milité et défendu le principe d'un enfant, une allocation familiale, quel que soit le lieu de vie des enfants. N'oublions pas que les

allocations familiales représentent une petite partie de la masse salariale (1.4%) qui est distribuée en faveur des travailleurs-euses ayant des enfants. Ce bout de salaire que sont les allocations est destiné à aider financièrement les parents à subvenir à l'éducation de leurs enfants. Priver une partie des parents de ce bout de salaire est totalement injuste. D'autant plus que ce sont les travailleurs-euses provenant des pays du Sud, des pays extra-européens que l'on prive d'allocations familiales, ceux qui n'ont souvent pas les moyens de faire venir famille et enfants. En privant les travailleurs-euses les plus démunis-e du droit aux allocations, la loi passe à côté de sa mission qui est de redistribuer des ressources afin d'atténuer un peu les inégalités sociales.

L'ensemble de la gauche soutient la loi sur l'harmonisation des allocations familiales car le principe qui la sous-tend est correcte: chaque enfant donne droit au versement d'une allocation familiale. Dans le texte de loi, il n'est pas question d'exclure de ce droit les enfants vivant à l'étranger mais de déterminer les montants et les conditions d'octroi par une ordonnance.

Une fois la loi votée, l'ordonnance a été rédigée sans tenir compte de ce principe et au lieu de légiférer sur les conditions d'octroi, elle a tout bonnement supprimé le droit aux allocations pour les enfants vivant dans des pays n'ayant pas de convention avec la Suisse. Les arguments ne manquent pas pour que le Tribunal fédéral déclare dans les mois à venir cette ordonnance non conforme à la loi et qu'ainsi, à l'avenir, le droit aux allocations ne dépende plus du lieu de domicile des enfants.

Martine Bagnoud

Le Tribunal a admis le recours du SIT en déclarant l'ordonnance non conforme à la loi et aux accords internationaux.

Jeunes sans papiers

Pour l'apprentissage

A l'appel du SIT, une assemblée générale des jeunes sans-papiers ayant s'est tenue le mardi 20 avril 2010. Les jeunes présents ont adopté une résolution.

Nous, jeunes sans-papiers, réunis-e-s en assemblée générale ce jour

- nous félicitons des avancées de ces dernières semaines dans le domaine des droits des travailleurs et des travailleuses sans statut légal, notamment en ce qui concerne les initiatives adoptées (motion Barthassat et motion Hodgers) ou largement soutenues (motion Van Singer) par le Conseil National ainsi que les prises de position des municipalités de Lausanne et Genève et du parlement vaudois en faveur de l'apprentissage des jeunes sans statut légal.

- sommes confrontés aux problèmes rencontrés en fin de scolarité. Alors que nous sommes souvent nés en Suisse et parfaitement intégrés, en arrivant en fin de scolarité obligatoire, nous nous retrouvons dans l'impasse avec, pour perspective, la rue ou des emplois proches de l'exploitation (comme nos parents).

Nous devons avoir accès à la formation. Le système de formation helvétique prévoit d'un côté des filières scolaires (collège, université, formation de culture générale) et de l'autre des apprentissages en système dual. Le système d'apprentissage a été

conçu comme une formation unique, liant une partie d'enseignement scolaire avec une partie de formation chez l'employeur. Aujourd'hui, nous n'avons pas accès à ce système de formation parce que nous n'avons pas droit à une autorisation de travail. C'est inadmissible.

C'est pourquoi notre assemblée:

- revendique l'accès à la formation, quel que soit le choix de filière, à tous les jeunes habitant le pays, indépendamment de leur statut. Les autorités fédérales doivent mettre sur pied un cadre légal permettant cet accès.
- demande que le Canton s'engage à permettre l'accès à l'apprentissage aux jeunes sans statut ayant fait une demande de permis humanitaire, dans l'immédiat, sans attendre les nécessaires modifications légales au niveau fédéral. A cet effet, nous demandons que: 1) l'Office pour l'Orientation, la Formation Professionnelle et Continue (OFPC) valide les contrats d'apprentissage indépendamment du statut de l'apprenti; 2) l'Office Cantonal de la Population (OCP) délivre une autorisation provisoire de travail durant la phase d'examen

des dossiers par les autorités cantonales et fédérales.

- revendique une régularisation collective des travailleurs et travailleuses sans-papiers. La voie de la régularisation "au cas par cas", à travers le parcours du combattant de la demande d'un permis humanitaire pour cas de rigueur ne peut pas représenter une réponse pour chacun de nos cas, à nous, jeunes, ayant grandi dans ce pays. Les chiffres le démontrent sans appel: de 2001 à 2009, seules 1985 demandes de permis humanitaires - concernant des adultes et des jeunes - ont été déposées. Ces demandes proviennent essentiellement de Genève et de Vaud qui, à eux seuls, totalisent 1750 demandes. Au final, 1212 permis humanitaires ont été obtenus. De l'aveu même de l'Office fédéral des migrations, il y aurait au moins 90'000 personnes sans statut légal en Suisse. Cela signifie que la Confédération ne traite que 0.2 % des cas!

"Un travail = un permis, à tous les âges". Voilà la seule solution permettant de conjurer le nécessaire assouplissement de la législation en vigueur à la nécessité de permettre à tous les jeunes ayant suivi leur scolarisation ou une partie de celle-ci dans ce pays, de pouvoir l'achever, indépendamment du choix de filière effectué!

A côté de la plaque

Le Tribunal fédéral (TF) vient de désavouer haut et fort la droite du Grand Conseil genevois qui avait invalidé l'initiative cantonale de SolidaritéS "pour le droit à un salaire minimum". Le TF estime que le Grand Conseil a été bien présumptueux en décidant d'emblée que l'initiative est manifestement non-conforme au droit.

Cela fait évidemment du bien quand les arrogants de droite reçoivent une telle baffes, surtout sur un sujet auquel nous tenons tant, que l'initiative de SolidaritéS a eu le mérite de remettre à l'ordre du jour.

Mais on ne saurait cependant pavoiser. Lors du lancement de l'initiative, l'ensemble des syndicats avait refusé de s'y joindre, notant que la formulation ambiguë de l'initiative portait plutôt sur la création d'un revenu minimum (soit un seuil garanti par l'Etat) que sur un salaire qu'un employeur doit verser. Et que ce revenu risquait bien d'être très très minimum, contrairement aux 4000 francs que promettaient les récolteurs-euses de signatures.

Les syndicats avaient malheureusement raison. Le TF, dans ses attendus, dit que "le cadre et les strictes conditions fixés par le respect du droit fédéral ren-

dent l'initiative très difficile à mettre en œuvre" et que les salaires minimaux par secteur économique "devront se situer à un niveau relativement bas, proche du revenu minimal résultant des système d'assurance ou d'assistance sociale, sous peine de sortir du cadre de la politique sociale pour entrer dans celui de la politique économique et donc d'être contraire à la liberté économique". Comme l'écrit justement le journal Gaudin "ces minima, au lieu de garantir une vie décente, pourraient bien être des salaires de working poors".

Rien d'autre que ce que disait clairement l'avis de droit demandé par les syndicats sur les chances d'une initiative cantonale. Si nous voulons réellement intervenir sur les salaires (et donc contre la fumeuse liberté économique), seule une modification de la Constitution fédérale peut faire l'affaire. C'est exactement celle que prévoit l'initiative populaire fédérale que va très bientôt lancer l'Union syndicale suisse (le principe en est déjà décidé), sous la pression amicale et conjointe de la CGAS, d'Unia et... du SIT.

GT

Nuage dans le ciel

Employeurs à la caisse

Les employeurs doivent payer les heures perdues lors de la fermeture de l'aéroport en raison du nuage de cendres.

Vous êtes nombreux et nombreuses à avoir perdu des heures planifiées du fait de la fermeture de l'espace aérien et à vous demander qu'en sera-t-il du paiement de votre salaire. En effet, certains employeurs, que ce soit dans le secteur de la vente, de l'hôtellerie-restauration ou encore au sein des sociétés aéroportuaires ont annoncé qu'ils ne paieraient pas les heures non travaillées ou qu'elles seraient à compenser. Cela est contraire à la loi: toutes les heures planifiées

doivent être rémunérées.

L'article 324 du Code des obligations prévoit en effet que l'employeur a l'obligation de verser le salaire lorsqu'il ne fournit pas le travail prévu ou que l'exécution de celui-ci n'est pas rendu possible (panne technique, perturbations naturelles etc.). Cela fait partie du risque inhérent à l'activité économique et ce n'est en aucun cas aux travailleurs et travailleuses de payer les conséquences de cette fermeture.

L'employeur ne peut pas non plus considérer que les personnes renvoyées à la maison durant cette fermeture compensent les heures supplémentaires car la compensation des heures supplémentaires, comme les vacances, doivent toujours être planifiées à l'avance.

Ainsi, chaque heure perdue doit être payée à la fin du mois comme prévu. Votre employeur a d'ailleurs la possibilité de se voir indemniser cette perte par le biais de l'assurance chômage. Dans ce cas, il doit vous demander votre accord et prendre en charge le délai de carence d'un jour prévu par la loi.

Initiative populaire fédérale

Pour une poste forte

Lors de sa dernière séance, le comité SIT a décidé de soutenir l'initiative populaire fédérale "Pour une poste forte", lancée par le syndicat de la communication, dont voici le texte:

3. La Confédération garantit à tous les habitants du pays un réseau postal couvrant tout le territoire et un accès facile et rapide à toutes les prestations d'un service universel orienté vers l'avenir.
4. Elle charge la Poste Suisse d'exploiter le réseau postal avec du personnel se trouvant dans un rapport de travail avec la Poste suisse.
5. Les coûts qui découlent de l'exploitation du réseau postal et du service universel sont couverts notamment:
 - a. par les recettes du monopole des lettres;
 - b. par les bénéfices d'une banque postale qui appartient à 100% à la Poste Suisse.

Le service public postal est en danger! Le Parlement veut complètement libéraliser le marché postal, quand bien même tous les exemples étrangers montrent que cela mène à une augmentation des prix ou à une diminution des prestations! La Poste elle-même

semble oublier sa mission de service public et démantèle massivement son réseau d'offices de poste!

Il est temps pour le peuple suisse de réaffirmer la poste qu'il souhaite pour l'avenir:

- une Poste qui fournit des prestations de haute qualité à des prix raisonnables;
- des services postaux accessibles à toutes les catégories de la population, dans toutes les régions du pays, à distance raisonnable;
- une Poste qui continue à financer seule le service universel postal, en conservant le monopole dont elle dispose sur les lettres;
- une Poste encore plus proche de la population et des petites et moyennes entreprises grâce à une banque postale.

Bref, il est temps pour le peuple suisse de dire qu'il est pour une poste forte.

Des feuilles de signatures sont disponibles au secrétariat SIT.



Marche mondiale des femmes

7 mai: prochaine étape

Dans le cadre des ateliers publics organisés par la Mairie de la Ville de Genève à l'occasion du 60^e anniversaire des Convention de Genève, la marche mondiale des femmes-Genève animera une conférence sur le thème de "La guerre et des violences faites aux femmes".

La marche mondiale des femmes veut mettre en évidence la complexité des causes des guerres, comme le contrôle du corps et de la vie des femmes, la manipulation des conflits ethniques et religieux, l'exploitation des ressources naturelles et les intérêts de l'industrie de l'armement. Elle dénonce les violences, dont sont victimes les femmes, perpétrées par les armées et/ou groupes militaires, et par leur communauté, en particulier les hommes, qui les rejettent et les culpabilisent ensuite pour les violences subies.

Paix et démilitarisation

La guerre, les conflits et la militarisation sont des expressions de la violence devenue naturelle dans les systèmes patriarcaux et capitalistes et des moyens mis en oeuvre par ceux-ci pour maintenir leur domination.

La militarisation du monde s'accroît dans la mesure où les dépenses militaires mondiales ont connu une augmentation réelle de 45% ces dix dernières années. Et la tendance est à la hausse continue, puisque entre 2006 et 2007 l'augmentation moyenne du budget militaire des pays était de 6%. En 2007 par exemple, les dépenses militaires des États-Unis ont représenté 45% des dépenses mondiales. En outre, la militarisation est un reflet de la division des rôles du patriarcat : le concept de masculinité est associé à la violence et aux armes et traduit l'idée selon laquelle les femmes

ont besoin d'être protégées par les hommes et l'armée.

Le corps des femmes: un champ de bataille pour les soldats

Les femmes ont toujours subi psychologiquement, socialement, économiquement et physiquement les affres de la guerre. Ainsi, depuis l'Antiquité jusqu'à nos jours, le viol massif des femmes fait partie intégrante de la guerre. Les femmes et leurs corps ont été tour à tour considérés comme un butin, une monnaie d'échange (la lutte pour le contrôle des corps des femmes - une ressource comme les autres - est considérée une raison légitime de conflit armé), le repos du guerrier, un champ de bataille (leur corps étant identifié au sol ennemi), etc. Elles sont, dans tous les cas, ravalées au rang d'objet et perçues comme étant la propriété des hommes. Le viol est utilisé soit pour

humilier, déshonorer et démoraliser l'ennemi, soit comme moyen de propagande militaire ou, plus récemment, comme politique délibérée de purification ou de nettoyage ethnique (par exemple en Bosnie-Herzégovine, au cours de la guerre en ex-Yougoslavie), comme acte de génocide au Rwanda, comme terreur politique en Haïti ou comme symbole de victoire. Ce qui est encore pire, c'est que les conséquences de cette brutalité ne se limitent pas au plan physique (déchirures, fistules, HIV/SIDA et autres maladies sexuellement transmissibles ou grossesse) et au plan psychologique (dépression, perte d'estime, culpabilité, etc.). Une femme qui a été violée est souvent mise à l'écart et marginalisée par sa communauté (il en est de même pour son enfant fruit du viol), rejetée par son mari et sa famille; elle porte la faute d'avoir subi une violence extrême. Pour de nombreuses femmes, les seules issues possibles sont soit le silence - quand c'est possible - soit la dénégation (et toutes les conséquences socioéconomiques qui en découlent).

Conférence de 14h à 17h à la Maison des Associations

Enjeux de la rencontre internationale de la Marche mondiale des femmes du 10 au 17 octobre 2010 à Bukavu avec :

Jeannine Mukaninva (MMF Bukavu)
Prudence Shamavu (MMF Kinshasa)

Guerre et violences faites aux femmes avec :

Munira Subasic (Femmes de Srebrenica)
Justine Bihamba (Synergie des femmes, Goma)

Le viol, arme et crime de guerre avec :

Denise Lüthi (DDC): exemple de programmes de réhabilitation.

Journée syndicale mondiale de la sécurité au travail

CEVA et démembrement de l'Inspectorat des chantiers

Davantage de morts sur les chantiers?

A l'ouverture d'un des plus grands chantiers d'Europe, les syndicats SIT, Unia et Syna tiennent la sonnette d'alarme: les travaux de CEVA ont été attribués aux "entreprises moins-disantes" (au prix le plus bas), ce qui contribue à accroître les risques présentés par ce chantier, dangereux de par sa nature même. Simultanément, pour des raisons d'économies de bouts de chandelles, le Conseiller d'Etat en charge des travaux publics prépare le démantèlement de l'Inspectorat des chantiers!

L'Inspectorat des chantiers, qui bénéficie des contrôles effectués par huit inspecteurs, est un pilier important de la sécurité du public avoisinant et des travailleurs du bâtiment eux-mêmes contre les dangers représentés par les chantiers. Malgré quelques 20'000 contrôles par an sur les chantiers genevois, 20% des travailleurs sont victimes chaque année d'un accident! Le démembrement de ce service ne pourrait que provoquer une aggravation de la situation, s'il était effectivement réalisé.

A l'heure des prix bas, des délais trop courts et de la sous-traitance en cascade, les mesures de sécurité sont souvent négligées. Les contrôles doivent donc être renforcés, par le maintien de l'Inspectorat des chantiers, et par une interven-

tion accrue de la Suva.

Le défilé du chantier du CEVA sera de ne connaître aucun accident et pour cela, le maintien et le renforcement de l'Inspectorat des chantiers sont essentiels.

Signez la pétition syndicale

Les syndicats SIT, Unia et Syna lancent une pétition adressée au Conseil d'Etat, au Grand Conseil et aux associations patronales de la construction. Les travailleurs du bâtiment donnent ainsi un signal clair aux autorités et au patronat : par le lancement de cette pétition, ils intensifient la lutte pour garder la vie et de la santé, qui passe par le maintien de l'Inspectorat des chantiers. Ils démontrent leur volonté de continuer à se battre pour des conditions de travail dignes, sûres et saines!

Solidaire des syndicats genevois lors du lancement de notre pétition, l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) demande le respect des droits syndicaux dans le secteur construction et une meilleure prévention des accidents sur les chantiers. Pour l'IBB, représentant plus de 12 millions de membres dans le monde entier, une mort est une mort de trop! Chaque année le nombre de morts augmente sur les chantiers de construction. Il est temps d'agir et de prendre en compte que "Les syndicats rendent le travail plus sûr" comme l'indique une nouvelle

étude publiée par le département des activités sectorielles de l'Organisation internationale du Travail.

La pétition est disponible dans nos permanences et sur notre site internet

CEVA - Gare à la sous-traitance

Les syndicats ont également exprimé leur inquiétude de voir la sous-traitance généralisée sur le giga chantier du CEVA et ont demandé la mise en place d'un groupe de suivi tripartite des conditions de travail pendant toute la durée des travaux.

Corollaire de cette mesure, nous avons insisté pour que soit introduite la notion de "responsabilité solidaire" entre les en-

treprises adjudicataires et leurs sous-traitants. La responsabilité solidaire, qui est déjà présente dans la législation de nombreux pays européens, vise à faire porter les défaillances en termes de salaires et de cotisations sociales par des entreprises sous-traitantes sur les entreprises qui les ont mandatées. Nous reviendrons ultérieurement plus en détail sur ces enjeux majeurs dans le contrôle des conditions de travail lors de leurs élaborations concrètes, car les autorités cantonales ont d'ores et déjà répondu positivement à nos revendications par voie médiatique.

Sylvain Lehmann et Thierry Horner



Veolia Transport Public

Accord signé chez un sous-traitant

Grâce à leur détermination et leur solidarité collective les chauffeurs de Veolia Transport public ont notamment obtenu de ce sous-traitant des TPG 200 francs d'augmentation de salaire rétroactivement au 1^{er} janvier 2010.

Cette augmentation de salaire de tous les chauffeurs est complétée par une augmentation de 50 francs de la prime pour les services Noctambus, qui sont effectués en fin de semaine après minuit. Ces améliorations des conditions de travail représentent une victoire syndicale pour les chauffeurs tout en étant largement méritées.

Lors de l'entrée en vigueur de la convention collective des sous-traitants de TPG en juillet 2009, l'entreprise a en effet supprimé les indemnités pour travail de nuit versées jusque-là en argent pour les remplacer par des majorations en temps comme prévu par le Loi sur la durée du travail dans les entreprises de transport public. Le hic, c'est que cette loi existe depuis belle lurette et que la convention prévoyait le maintien des salaires acquis lors de son entrée en vigueur. Les chauffeurs n'ont donc guère apprécié que Veolia s'en prenne à leur rémunération sous prétexte d'application d'une loi qui aurait du être mise en œuvre de-

puis des années. Ils ont mandatés les syndicats SIT et SEV pour négocier et, après plusieurs mois de mobilisation, ont pu conclure un accord avec l'entreprise.

L'Etat s'en moque

Interpellés alors que les négociations étaient dans une impasse, les TPG et le Département de l'intérieur et de la mobilité en charge des questions de transport public ont fait preuve d'indifférence. De fait, rien de bien nouveau, puisque ces donneurs d'ordre se sont accommodés pendant des années que les sous-traitants ne respectent pas le cadre légal... pourvu que des bus roulent à moindre frais.

Cette première mobilisation, après plusieurs années où les chauffeurs ont courbé l'échine pour satisfaire l'avidité des actionnaires de la multinationale, est de bonne augure. RATP Développement, qui vient de racheter les activités suisses de transport de Veolia, est avertie.

Simon Descombes

Usages des transports

Léger mieux

Les nouveaux Usages du secteur du transport de choses sont entrés en vigueur le 1^{er} avril 2010. Le SIT avait impulsé le renouvellement de ce document de référence qui indique les minima à respecter notamment pour les entreprises souhaitant accéder aux marchés publics. Le texte complet des Usages peut être consulté sur la page "transports" de notre site internet (www.sit-syndicat.ch).

De petites améliorations ont été introduites, comme le droit à 2/3 d'un treizième salaire dès la première année de service. Des augmentations plus substantielles au niveau des

salaires seront arrêtées en fin d'année.

Dans l'intervalle, les partenaires de la convention collective de travail Transports et démenagements devraient s'entendre afin que les salaires qui y figurent correspondent mieux à ceux qui ont été constatés par l'enquête de terrain réalisée pour constater les Usages. Dans l'intérêt de ses membres et parce qu'il a développé un travail conséquent dans ce secteur depuis plusieurs années, le SIT a demandé à devenir signataire de cette convention.

Simon Descombes

Rénovation sauvage

Action coup de poing

La commission paritaire du gros œuvre est intervenue vigoureusement sur le chantier de rénovation d'un hôtel à la Rue Rousseau dans lequel les infractions se multipliaient.

Sur la base des rapports des inspecteurs paritaires de la commission paritaire, il s'est avéré que ce chantier était mené depuis début mars par un entrepreneur autoproclamé qui recourait à une main d'œuvre venue tout spécialement pour la durée des travaux.

Ces travailleurs ont déclaré recevoir de 12 à 20 francs de l'heure et logeait pour certains dans certaines chambres du chantier.

Un chantier ne doit pas devenir une zone de non droit

Malgré l'impossibilité de l'entreprise de fournir, suite à notre première visite, des contrats de travail et des fiches

de salaires conformes aux conventions collectives de travail ainsi que le paiement des assurances et cotisations sociales en vigueur à Genève, le chantier se poursuivait en parfaite illégalité par l'exploitation éhontée de plusieurs ouvriers.

C'est pourquoi la Commission paritaire s'est déplacée en nombre le vendredi 23 avril, avec la présence des médias, pour dénoncer publiquement ce chantier au Procureur général, de sorte que cette rénovation sauvage cesse immédiatement.

Le SIT attend que les autorités tant politiques que judiciaires démontrent leur réelle volonté de lutter contre le fléau du travail au noir, à savoir celui mis en place par des entrepreneurs peu respectueux des droits des travailleurs.

Thierry Horner et Sylvain Lehmann

Heures supplémentaires et vacances

L'été commence à pointer son nez, les vacances approchent et la question se pose: aurai-je suffisamment d'argent pour pouvoir m'offrir les vacances de rêve qui me permettront d'oublier le trac quotidien?

Pendant les vacances, le travailleur doit gagner le même salaire que celui qu'il a gagné pendant le reste de l'année: si vous travaillez à l'heure, cette indemnité correspond à 8.33% du salaire brut pour 4 semaines de vacances, ou 10.64% pour 5 semaines de vacances. Si vous avez un salaire fixe, vous continuerez à toucher le même salaire pendant que vous êtes en vacances.

Mais qu'en est-il des heures supplémentaires?

Nous avons en effet constaté que Protectas fait des contrats fixes avec le salaire correspondant. Néanmoins, les agents de sécurité font un nombre important d'heures supplémentaires, au-delà des heures stipulées dans leur contrat de travail. Ces heures leurs sont payées au tarif horaire normal. Toutefois, la jurisprudence est claire: les indemnités versées notamment à titre d'heures supplémentaires, mais également pour le travail de nuit ou de dimanche, don-

nent droit au paiement d'une indemnité vacances, à condition qu'ils soient effectués de manière régulière. Et là, Protectas vous doit de l'argent. Faites-le calcul: vous calculez la somme d'argent qui vous a été payée pour ces heures supplémentaires. Le 8.33% de ce montant vous revient à titre de vacances sur les heures supplémentaires si vous avez un droit à 4 semaines de vacances!

Sachez que vous pouvez faire un calcul rétroactif sur 5 années. Donc au 1^{er} mai 2010, vous pouvez remonter jusqu'à la fin du mois d'avril 2005 pour réclamer ce que Protectas vous doit. Mais attention, ce n'est que la demande en justice qui arrête le compte à rebours de la prescription.

Si vous avez besoin d'un coup de main et que vous êtes syndiqué-e, n'hésitez pas à nous téléphoner pour fixer un rendez-vous.

Et puis bonnes vacances!

Barbara Urtasun

Parcs et jardins

Démolition de ponts

Les employeurs remettent en cause l'acquis du pont de l'Ascension.

Les entreprises des parcs et jardins viennent de connaître sept belles années, où le travail n'a pas manqué et où l'argent n'a pas fait défaut. Devant un tel succès, on se demandait ce que les employeurs allaient exiger de plus que ce qu'ils ont eu jusqu'à présent. Les travailleuses ont tout donné: ponctualité, travail sans relâche, heures en plus de l'horaire normal... tout en subissant la violation de la loi sur les intempéries. Leurs efforts ne sont pas récompensés, même pas par une augmentation de salaire digne de ce nom. Au contraire, plus ils donnent, plus on leur demande de faire plus.

Normalement les travailleurs des Parcs et jardins travaillent 42 heures et demie en moyenne hebdomadaire. Les employeurs, poussés par Jardin suisse, la faitière qui fait obstacle à toutes revendications des travailleuses-eux y compris en ce qui concerne la retraite anticipée à 62 ans pour ceux et celles qui effectuent des travaux pénibles, veulent obtenir toujours plus de flexibilité.

Ces employeurs viennent de s'attaquer aux jours de pont et principalement le 1^{er} d'entre eux, celui du vendredi de l'Ascension.

En 1986 les travailleuses-eux ont demandé une réduction du temps de travail, mais au lieu de demander une demi-heure hebdomadaire, ils ont opté pour réclamer congé le vendredi suivant l'Ascension, le vendredi après le Jeûne genevois et un pont en fin d'année. Ces congés ont été obtenus à la place d'une réduction linéaire de l'horaire. La commission paritaire a même fait condamner Dal Busco SA pour non-respect de ces dispositions en face d'un membre du SIT.

Les employeurs ont la mémoire courte, surtout lorsqu'il s'agit des acquis des travailleuses-eux. Ils réclament aujourd'hui à la commission

paritaire la possibilité que ces jours de pont soient travaillés sur simple annonce pour des travaux urgents, dont l'exécution ne peut être différée.

Arrosage et travaux qui font l'objet d'une demande de dérogation à la commission paritaire, travaux dont le renvoi ou l'interruption présenteraient des dangers quelconques dont l'entreprise serait responsable, travaux dont l'interruption entraînerait des malfaçons ou des destructions pouvant causer des pertes ou des préjudices disproportionnés, pour autant que le retard apporté à l'achèvement des dits travaux soit dû à une cause qui n'est pas imputable à l'employeur... la liste des travaux urgents s'allonge d'année en année pour en réalité revenir à la flexibilité que les entreprises avaient imposée par le passé.

Les employeurs veulent se limiter à devoir annoncer à la commission paritaire le travail effectué durant ces jours de pont et ne pas devoir formuler une des deux dérogations afin de flexibiliser encore plus le temps de travail comme dans les autres cantons qui ont introduit dans leurs CCT des jours variables.

Derrière le discours fallacieux des employeurs qui disent avoir trop de travaux urgents pour faire travailler les jours de pont se cachent la flexibilité du temps de travail.

A Genève les travailleurs qui possèdent une quinzaine d'années dans ce secteur se rappellent tous qu'ils ne travaillent pas les jours de pont et la majorité des travailleuses-eux n'ont pas travaillé le vendredi après l'Ascension.

Les travailleurs des parcs et jardins répondent à l'arrogance patronale en demandant une baisse du temps de travail à 41 heures hebdomadaires, sans perte de salaire.

Boumédienne Benmiloud

Faisons ensemble le bilan

Les négociations continuent autour de la Convention collective de la vente (CCT Cadre) qui doit être renouvelée cette année. Pour rappel, afin d'améliorer le quotidien des vendeuses et vendeurs dont les conditions de travail demeurent précaires et souvent épuisantes, le SIT revendique des améliorations plus que nécessaires:

Des limites à la flexibilité pour garantir la vie sociale et familiale

des jours de congés fixes; une limitation hebdomadaire des heures supplémentaires et la détermination par l'employé-e du moment de la compensation; des plannings fournis à l'avance; la fin de la pratique des heures négatives ou des horaires à coupure; 10 samedis de congé garantis dans l'année; 5 semaines de vacances minimum.

Des salaires minimaux qui permettent de vivre décemment et la garantie d'une augmentation généralisée des salaires en fin d'année

Les salaires minimaux dans

la vente sont bas et ce d'autant plus que de nombreux postes ne sont proposés qu'à temps partiel, ce qui veut dire également des salaires partiels. Le SIT revendique un salaire minimum à 4000.- ainsi que l'indexation en fin d'année pour tous les employé-e-s et non uniquement sur les minima.

Contrôles systématiques du respect de la convention

Aujourd'hui, les seuls abus reconnus sont ceux que des employé-e-s osent dénoncer. Le SIT réclame qu'un contrôle systématique soit mis en place dans les magasins pour garantir l'application de la convention collective et le respect des droits du personnel.

La satisfaction de ces revendications permettrait d'améliorer grandement les conditions de travail. Cependant, comme on le sait, le patronat a déposé au printemps 2009, un projet d'extension des horaires des magasins à 20h tous les soirs, 19h le samedi et 4 dimanches par année. Ce projet va vraisemblablement être voté le 17

juin prochain au Grand Conseil par les député-e-s de droite. Pourtant, fermer un magasin à 20h signifie pour le personnel quitter son poste de travail à 20h30, des conditions inimaginables pour de nombreux vendeurs et vendeuses qui pour la plupart ont des charges familiales.

C'est pourquoi, nous invitons les membres du SIT travaillant dans le secteur du commerce de détail à se réunir lors de l'assemblée générale qui aura lieu le 25 mai afin de faire le bilan des négociations. Les améliorations réclamées par les syndicats sont nécessaires et la définition des horaires d'ouverture des commerces doit tenir compte de l'avis des vendeuses et des vendeurs. Rejoignez-nous le 25 mai lors de cette assemblée, nous avons besoin de votre participation!

Participez à

**Assemblée générale des vendeuses et vendeurs du SIT
mardi 25 mai
à 19h30 au SIT**

Hôtellerie restauration

Pleins feux sur la formation professionnelle

Depuis le 1^{er} janvier 2010, les formations en emploi pour les salarié-e-s de l'hôtellerie restauration sont gratuites. La Convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et café (CCNT) prend en charge les frais de cours et les salaires.

Dans ce secteur, nombreux sont les employé-e-s non qualifié-e-s qui ont à leur actif des années d'expérience professionnelle. Ces compétences et ce savoir-faire acquis au fil des ans ne se traduisent jamais en augmentation salariale.

Face à ces situations professionnelles et salariales qui stagnent, le SIT propose aux personnes non qualifiées du secteur en emploi ou au chômage, de suivre une des trois formations Progresso (service, cuisine et intendance). Cette formation leur permettra d'augmenter leur salaire de 200 francs car dès 2012, la CCNT garantira un salaire minimum de 3'600 francs aux personnes ayant réussi un cours Progresso.

Les cours Progresso se déroulent sur un laps de temps de 5 semaines. Cette formation est certifiée et reconnue par la CCNT. Ces cours s'adressent aux personnes adultes qui ont à leur actif au moins quelques mois d'expérience dans le secteur de l'hôtellerie-restauration et qui désirent apprendre.

La formation en cours d'emploi est conçue par palier: la première marche est le cours Progresso et les suivantes sont l'Attestation fédérale (AF) et le Certificat fédéral de capacité (CFC).

Ainsi, en étant progressive et gratuite, cette formation ouvre des perspectives professionnelles aux adultes non qualifiés du secteur.

Deux séances d'information sur les cours Progresso:

**jeudi 27 mai 2010,
à 16h00 et à 18h00 au SIT**

Venez nombreux vous informer, car se former ça va payer! Si ces moments ne vous conviennent pas, passez vous renseigner à l'une de nos permanences: lundi - mardi - mercredi - vendredi de 14h00 à 17h00

Suivre le cours Progresso

**Facile, gratuit, utile, intéressant...
et ça vous garantit une augmentation de salaire !**

**Séances d'information au SIT
27 mai 2010 à 16h00 et 18h00**

Le cours Progresso vous est proposé si:

- vous travaillez dans l'hôtellerie - restauration;
- vous êtes sans formation et souhaitez en recevoir une de qualité;
- vous souhaitez avoir un meilleur salaire garanti.

► La nouvelle CCNT vous donne la possibilité de vous former durant 5 semaines. Cette formation et votre salaire durant le cours sont pris en charge par la convention collective.

Si cette formation vous intéresse, le syndicat SIT vous accompagne et vous soutient dans l'ensemble des démarches.

Nous vous proposons de venir vous informer à l'une de nos permanences hôtellerie - restauration. Nous vous recevons le lundi, mardi, mercredi et vendredi de 14h00 à 17h00. (juillet /août: seulement lundi, mercredi, vendredi)

**Le SIT, votre syndicat
dans l'hôtellerie et la restauration**

www.sit-syndicat.ch

Sit syndicat
interprofessionnel
de travailleuses et travailleurs
16, Chaudroniers, CP 2087, 1211 Genève 3 - www.sit-syndicat.ch - 022 918 00 00

Se former, ça va payer!



Sit syndicat
interprofessionnel
de travailleuses et travailleurs

Ardoise... salée

800 heures supplémentaires en quatre ans, et 1950 heures de vacances que le personnel n'a pas pu prendre sur la même période.

La cause? Le manque patent d'effectifs et une mauvaise organisation du travail. Le personnel décide alors de se mobiliser. Aujourd'hui, les premiers résultats sont là.

Le Centre de détention administrative de Frambois a été créé en 2004. Il est destiné à la mise en œuvre des mesures de contraintes prévues par la Loi sur les étrangers et la Loi sur l'asile. Trois cantons, Genève, Vaud et Neuchâtel signent un concordat intercantonal et financent conjointement l'établissement de Frambois, sis à Satigny, dans le Canton de Genève.

Des effectifs insuffisants

Le personnel, agents de détention, personnel d'accueil, deux assistant-e-s sociaux-ales et un maître d'atelier, doivent gérer une population carcérale en constante augmentation. Avec des effectifs qui ne suivent pas, à tel point que non seulement le personnel se voit obligé d'effectuer un nombre important d'heures supplémentaires afin de permettre le fonctionnement de l'établissement, mais également de reporter d'année en année une partie des vacances auxquelles il a droit. Avec pour conséquence l'accumulation des heures supplémentaires, impossibles à récupérer pour les mêmes motifs, et une ardoise de vacances non prises qui ne cesse d'augmenter.

Heures supplémentaires, solde de vacances, indemnités pour inconvénients de service

En 2009, la nomination d'une nouvelle direction permet de mettre un peu d'ordre dans l'organisation du travail, et de fonctionner sur des plannings plus réguliers et plus efficaces. Mais l'ardoise - quelques 800 heures supplémentaires et 1950 heures de vacances non prises sur la période de 2004 à 2008 - n'est pas pour autant résorbée. A cela s'ajoute un soupçon quant aux indemnités pour inconvénients de service prévus dans le statut du personnel: ces indemnités n'auraient pas été calculées correctement par l'ancienne direction, et le personnel pourrait encore prétendre au versement d'un solde important.

Le personnel se mobilise

Insatisfait des réponses imprécises et dilatoires de leur employeur, le personnel décide alors de se mobiliser pour obtenir le paiement de ce à quoi il a droit. Il adhère en masse au SIT et mandate le syndicat afin de défendre ses intérêts. Plusieurs assemblées du personnel sont organisées, et des courriers envoyés aux différentes instances représentant l'employeur: direction, Conseil de fondation et Concordat représentant les trois cantons. Une délégation syndicale est désignée, et plusieurs rencontres avec l'employeur ont lieu.

Des premiers résultats positifs

Alerté sur la situation par le SIT, l'employeur s'engage donc résolument à honorer ses obligations. En mars 2010, le personnel obtient ainsi le paiement du solde d'heures supplémentaires, et le solde de vacances dû est reconnu par l'employeur. Les discussions se poursuivent en revanche sur les modalités de rémunération de ce solde de vacances, car la récupération de ce dernier n'est pas sans poser un certain nombre de problèmes, notamment en matière de plannings. Le SIT a demandé une nouvelle rencontre à la délégation aux affaires du personnel du Conseil de fondation dans l'espoir de parvenir à un accord sur cet aspect. L'employeur s'est également engagé à procéder au plus tôt à la vérification des calculs relatifs aux indemnités pour inconvénients de service, et à verser l'éventuel solde dû au personnel concerné, sous réserve du budget qui sera alloué à l'institution. Sur ce point, une évidence s'impose: partager les coûts de l'application des mesures de contraintes entre trois cantons permet des économies d'échelle, mais cela ne dispense pas les autorités publiques desdits cantons de prévoir un budget permettant d'honorer leurs obligations les plus élémentaires vis-à-vis du personnel, qu'elles portent sur l'ardoise des précédentes années ou sur les postes nécessaires au fonctionnement afin que la situation ne se répète pas.

Davide De Filippo

Institutions de la petite enfance au rabais

Une fois de plus, le PDC s'attaque aux conditions-cadre permettant un accueil de qualité dans les institutions de la petite enfance. Il s'était déjà mis à dos l'ensemble des professionnelles de ce secteur en déclarant qu'il n'y a "pas besoin d'être bardé de diplômes pour savoir torcher des enfants". Ce parti récidive en déposant un projet modifiant la loi actuelle. Il prétend que la pénurie de place d'accueil des enfants d'âge préscolaire provient des coûts d'investissement et des frais de fonctionnement trop élevés. Cette rengaine est connue, mais elle cache mal une autre réalité. Selon une récente étude de l'Unicef portant sur l'OCDE, le soutien apporté par l'Etat

Le PDC veut modifier la loi dans le but de permettre à des crèches d'entreprise, ou à des entreprises privées de conclure des CCT au rabais.

et de la qualité de leur accompagnement.

La deuxième mesure de cette révision prévoit d'abaisser le niveau de formation requis pour l'accueil des enfants. La réglementation genevoise indique une proportion de deux tiers d'éducateurs-trices avec le diplôme de niveau tertiaire et un tiers de personnel avec CFC ou sans formation. Elle prévoit aussi la possibilité d'y déroger en cas de pénurie de personnel formé en respectant la proportion 50-50%. Le nouveau projet prévoit que le personnel éducatif, composé à la fois d'éducateur et de CFC ASE soit de 50%, le reste étant composé de personnel non qualifié. Il faudra au minimum un tiers d'éducateurs-trices seulement. Les efforts pour faire reconnaître cette profession et ses compétences passeront

ainsi à la trappe. Cette mesure influera sur la qualité pédagogique des structures d'accueil et touchera en particulier les enfants issus de familles socialement défavorisées. Rappelons que les 0-4 ans devraient bénéficier d'un encadrement disposant d'une formation d'un niveau équivalent à celui exigé des enseignants-e-s et des maîtresses-e-s de l'école enfantine. Cela permet d'assurer une égalité des chances pour tous les enfants, de favoriser l'intégration et de garantir des conditions d'encadrement pédagogique adéquat.

Des normes de construction revues

Alors qu'il existe actuellement un "livre blanc" qui regroupe les normes nécessaires à l'aménagement des espaces de vie enfantine, le PDC revient à la charge pour les assouplir. Pour le syndicat, les précisions actuelles répondent aux conditions de santé et de sécurité des enfants et du personnel. Il s'agit aussi d'éviter que, chaque fois qu'une nouvelle institution est construite, les architectes, et les autres corps de métier pas forcément au fait des conditions de travail et d'accueil de jeunes enfants en

collectivité, ne recommencent à zéro leurs études de projet, ce qui a pour effet de renchérir les coûts. Dans la pratique, le choix des matériaux, les coûts du terrain et la complexité de certains ouvrages sont à l'origine de ces coûts trop élevés. Ils ne sont pas dus aux normes minimales légales prévues par le livre blanc. Nous nous opposons à l'entassement d'enfants dans des espaces restreints et mal adaptés.

Des conventions collectives de travail light

Le PDC veut aussi modifier la loi dans le but de permettre à des crèches d'entreprise, ou à des entreprises privées achetant des places dans des institutions construites avec les deniers publics, de conclure des conventions collectives de travail au rabais. Il envisage d'augmenter le temps de travail, de diminuer le nombre de jours de vacances et le temps de préparation, etc.

Plutôt que d'harmoniser les conditions de travail dans le secteur de la petite enfance en permettant l'extension des CCT en vigueur ou en cours de négociations avec les communes, le PDC veut permettre la conclusion de CCT à part. Outre le fait, qu'il faudra trouver les syndicats d'accord de signer une convention à la baisse, le PDC oublie les belles promesses faites lors des débats sur la libre circulation des travailleurs-euses afin d'éviter le dumping salarial et la concurrence déloyale.

Alerte aux parents

Les parents, en quête désespérée de place d'accueil pour leur enfant, ne sont pas assez naïfs pour se laisser avoir par un tel miroir aux alouettes. Ce projet de loi ne créera aucune nouvelle place d'accueil. Il dégradera les conditions travail du personnel et d'encadrement des enfants dans le but d'épargner les dépenses publiques. Ce projet de loi rétrograde et dangereux n'est bon qu'à rejoindre la poubelle! Nous demandons au contraire que l'initiative, imposant aux communes de remplir leurs obligations de créer des places, soit enfin adoptée.

Valérie Buchs

Polyvalentes, mieux formées, plus autonomes, engagées, très présentes auprès des patients-es...et toujours zen!

Les aides-soignantes des HUG revendiquent la reconnaissance professionnelle et salariale



Lasses de s'entendre dire qu'il est trop tôt, que c'est la crise, qu'il faut attendre la modernisation du système d'évaluation de l'Etat, ou que les modifications au cahier des charges ne sont pas suffisantes pour obtenir une augmentation salariale, les aides-soignantes des HUG passent à la vitesse supérieure.

Le 11 mai, elles iront dire, en couleurs et en musique, leur colère au Département de la santé et au Conseil d'Etat. Elles demandent la réévaluation de la fonction tout de suite.

Grande manifestation des aides-soignantes HUG

Mardi 11 mai

16h30, esplanade devant l'Hôpital Cantonal

Le parcours de la manifestation passera par le Rond-Point de Plainpalais, place Neuve, Treille, Hôtel de Ville et DARES-Département des affaires régionales, de l'économie et de la santé

Faire le point sur les ASE et ASSC

Pour faire le point sur l'intégration des nouveaux métiers dans les domaines du social et de la santé, les assistant-e-s socio-éducatifs (ASE) et les assistant-e-s de soins et santé communautaire (ASSC), et des besoins en formation, le SIT organise une

Assemblée du personnel des secteurs de la santé et du social
mardi 1^{er} juin
de 19h à 20h30 au SIT

Les nouveaux métiers d'ASE et d'ASSC, d'un niveau secondaire CFC, s'acquièrent par apprentissage et contrat auprès d'un employeur ou à plein temps à l'école, depuis plus de trois ans.

Sur le terrain, l'intégration des ASE et des ASSC n'est pas évidente dans tous les domaines. Si la formation d'ASE qui s'effectue désormais de manière régulière à plein temps et en dual dans l'option d'un certificat de généraliste (soit avec des stages dans les différents domaines de l'enfance, du handicap, des personnes âgées), elle peine encore à se faire une place dans certaines équipes pluridisciplinaires, institutions ou domaines. Malgré l'intervention régulière du syndicat pour faire clarifier les cahiers des charges et les responsabilités concrètes, certains employeurs ne parviennent pas à faire cet exercice essentiel en concertation avec le personnel. La formation est reconnue comme utile et bonne, mais les ASE éprouvent

souvent de la difficulté à faire leur place et d'autres professionnels du social se voient dépossédés d'une partie de leur travail ou celui-ci se transforme. L'insuffisance de concertation accentue ces malaises légitimes. Dans les domaines de la santé, la plupart des institutions médicales ne parviennent pas à évaluer leurs besoins en ASSC, quant au secteur de l'aide à domicile, il recherche ce profil qui va remplacer et transformer le métier d'aide familiale.

Nouvelles possibilités de se former

Dans le paysage de la formation professionnelle, les métiers du social et de la santé tendent à se réorganiser et des possibilités nouvelles de se former apparaissent à tout niveau, tertiaires HES ou ES et secondaires. Un nombre non négligeable d'ASE, par exemple, envisagent la possibilité de poursuivre leur formation un jour, pour cela il va falloir mettre en place la voie de la maturité professionnelle dans ce domaine pour notamment accéder à la HES. Des personnes en emploi, ou ayant eu des années d'activités professionnelles dans les domaines concernés peuvent théoriquement accéder à une formation raccourcie de deux ans, à mettre en place. D'autres, font valider leurs expériences parce qu'elles bénéficient de plus de cinq ans de pratique, elles peuvent ainsi acquiescer un CFC, parfois sans complément de formation. L'obtention d'un

CFC par validation de l'expérience demeure une priorité syndicale pour les personnes en emploi ou en recherche d'emploi. Faire reconnaître ses compétences, obtenir une certification est une garantie pour sa vie professionnelle, son salaire et sa carrière. Ce système de validation se déroule très bien et va s'accélérer en raison d'un bon travail commun entre les partenaires de l'ORTA dont le syndicat est membre.

Attestation fédérale: une nouvelle consultation

Courant juin, les organisations partenaires de l'ORTA et d'autres vont être consultées sur une nouvelle ordonnance permettant la mise en place de l'attestation fédérale professionnelle (AFP) commune aux deux domaines santé social. Le SIT s'était prononcé favorablement à la création d'une AFP pour le domaine de la santé car cette attestation permettra de certifier, en partie, les aides-soignantes, en revanche le syndicat critiquait l'emploi d'un métier supplémentaire du niveau AFP dans les domaines du social. Nous allons devoir examiner l'ordonnance et nous prononcer sur le plan d'étude et les possibilités d'emploi et d'intégration d'un nouveau métier.

Pour faire le point sur ces dossiers, donner votre point de vue, participez aux échanges organisés au syndicat, le 1^{er} juin et dans vos secteurs.

Françoise Weber



100 ans de l'UOG

Conférences retro

Pour fêter son 100^e anniversaire, l'UOG organise des "conférences retro", soit des conférences données dans les conditions et dans l'état des connaissances quand ce genre d'événement avait beaucoup de succès entre deux guerres. Un petit air gentiment désuet, avec les progrès de la science depuis lors!

Les prochaines conférences:

"Condition ouvrière et espoir d'avenir vers 1910"

La troisième conférence "rétro" aura lieu le jeudi 14 octobre 2010 à 18h30.

Marc Vuilleumier, historien et grand connaisseur de l'histoire du mouvement ouvrier sera l'orateur de cette soirée.

"1910-2010: 100 ans de géologie"

Le mercredi 10 novembre 2010 à 18h30, aura lieu la quatrième conférence "rétro" qui

sera dispensé par le professeur Henri Masson de l'Institut de Géologie et Paléontologie de l'Université de Lausanne.

"1910-2010: 100 ans d'électricité"

Pour conclure ce cycle de conférences rétro, en décembre 2010, nous accueillerons M. Maurice Grünig du service de l'énergie du Canton de Neuchâtel qui viendra parler des grandes évolutions du siècle en matière d'énergie et des appareils du quotidien.

FSASD - manifestation le 27 mai

Pour le respect du personnel

Depuis plusieurs années maintenant la FSASD n'a eu de cesse d'accroître ses missions et prendre en charge toujours plus de personnes sans que cela se traduise par des hausses correspondantes d'effectifs.

Du point de vue qualitatif, la transformation du travail a été encore plus marquée sous l'influence croisée de la course à la facturation et de la déshumanisation de la prestation au profit de procédures technocratiques.

Face à une situation fortement dégradée, la mobilisation est inévitable! Sur les 8'000 signatures qu'ont recueilli ensemble les 14 pétitions du Cartel intersyndical l'automne dernier, 700 sont venues de la FSASD, ce qui correspond à un taux de rentrées largement supérieur à la moyenne. Ce succès n'est évidemment pas dû au hasard mais à la situation du personnel devenue critique. Aujourd'hui en effet, la qualité des prestations ainsi que la sécurité des intervenant-e-s sont engagées.

Au niveau des éléments qui ont modifié ces dernières années l'environnement dans lequel se déploient les activités de l'aide et des soins à domicile, il y a d'abord le fait que la population genevoise a augmenté sensiblement, et surtout parmi elle la proportion de personnes âgées, qui constitue la clientèle principale de la FSASD (près de 75% des prestations sont fournies à des personnes de plus de 65 ans et plus de 40% à des personnes de 80 ans et plus).

Le plan Victoria, imposé à l'Hôpital cantonal, a conduit à la suppression de 200 lits, dont une bonne partie était consacrée aux soins aux personnes âgées, ainsi qu'à l'écroulement des séjours hospitaliers, ce qui représente autant de patients transférés vers les soins à domicile. Il y a encore les cas psychiques qui sont en forte augmentation et avec eux des situations tou-

jours plus lourdes et complexes.

Par ailleurs la FSASD a été placée au centre du Réseau de soins, avec à la clé l'attribution de tâches nouvelles, comme avec la création d'une structure d'Unité d'accueil temporaire de répit à Villereuse ou encore l'instauration du Programme d'accès aux soins, qui est venu ponctionner neuf des 37 postes sur la dotation ordinaire de la FSASD. Et n'oublions pas que l'institution est en train de se doter d'un nouveau système informatique qui va modifier considérablement les pratiques professionnelles et nécessiter de la formation du personnel.

Perte de sens du travail

Mais c'est surtout l'évolution de l'organisation du travail qui pèse le plus lourdement sur le moral des salarié-e-s. Le manque d'effectifs y joue bien sûr son rôle en ce qu'il est source de surcharge, d'épuisement et de prises de risques inconsidérées: que ce soit à l'égard de la clientèle qu'il faut soigner toujours plus vite ou à l'égard du personnel qui se trouve intervenir seul dans des situations où la présence d'un-e collègue aurait été nécessaire. La pression des assureurs n'est pas non plus étrangère à cette dégradation de la qualité du travail, dès lors qu'elle contribue à complexifier fortement le suivi administratif des patients. Mais il est encore d'autres facteurs qui eux relèvent directe-

ment de la responsabilité de l'employeur et qui ont trait aux procédures internes devenues kafkaïennes, au manque de confiance accordé par la hiérarchie à l'égard du personnel, dont lesdites procédures témoignent d'ailleurs, ou encore à la courtoisie d'un nouveau métier.

Ce dernier point est devenu un objet d'obsession. Alors que la FSASD déclarait haut et fort que l'on était entré dans l'ère de la "qualité", la problématique

du temps de travail facturable a pris une ampleur considérable, devenant même l'alpha et l'omega du pilotage de l'institution, aux niveaux aussi bien de ses priorités

que de son management. A tel point que d'injonction régulière ("il faut facturer plus") on est passé à la référence absolue et systématique. C'est ainsi que l'on a vu apparaître ces dernières semaines, dans de nombreuses équipes, et au mépris de la protection de la personnalité, des affiches comportant le nom des collaboratrices-teurs avec à côté leur taux de facturation.

de son management. A tel point que d'injonction régulière ("il faut facturer plus") on est passé à la référence absolue et systématique. C'est ainsi que l'on a vu apparaître ces dernières semaines, dans de nombreuses équipes, et au mépris de la protection de la personnalité, des affiches comportant le nom des collaboratrices-teurs avec à côté leur taux de facturation.

de son management. A tel point que d'injonction régulière ("il faut facturer plus") on est passé à la référence absolue et systématique. C'est ainsi que l'on a vu apparaître ces dernières semaines, dans de nombreuses équipes, et au mépris de la protection de la personnalité, des affiches comportant le nom des collaboratrices-teurs avec à côté leur taux de facturation.

de son management. A tel point que d'injonction régulière ("il faut facturer plus") on est passé à la référence absolue et systématique. C'est ainsi que l'on a vu apparaître ces dernières semaines, dans de nombreuses équipes, et au mépris de la protection de la personnalité, des affiches comportant le nom des collaboratrices-teurs avec à côté leur taux de facturation.

de son management. A tel point que d'injonction régulière ("il faut facturer plus") on est passé à la référence absolue et systématique. C'est ainsi que l'on a vu apparaître ces dernières semaines, dans de nombreuses équipes, et au mépris de la protection de la personnalité, des affiches comportant le nom des collaboratrices-teurs avec à côté leur taux de facturation.

de son management. A tel point que d'injonction régulière ("il faut facturer plus") on est passé à la référence absolue et systématique. C'est ainsi que l'on a vu apparaître ces dernières semaines, dans de nombreuses équipes, et au mépris de la protection de la personnalité, des affiches comportant le nom des collaboratrices-teurs avec à côté leur taux de facturation.

de son management. A tel point que d'injonction régulière ("il faut facturer plus") on est passé à la référence absolue et systématique. C'est ainsi que l'on a vu apparaître ces dernières semaines, dans de nombreuses équipes, et au mépris de la protection de la personnalité, des affiches comportant le nom des collaboratrices-teurs avec à côté leur taux de facturation.

de son management. A tel point que d'injonction régulière ("il faut facturer plus") on est passé à la référence absolue et systématique. C'est ainsi que l'on a vu apparaître ces dernières semaines, dans de nombreuses équipes, et au mépris de la protection de la personnalité, des affiches comportant le nom des collaboratrices-teurs avec à côté leur taux de facturation.

de son management. A tel point que d'injonction régulière ("il faut facturer plus") on est passé à la référence absolue et systématique. C'est ainsi que l'on a vu apparaître ces dernières semaines, dans de nombreuses équipes, et au mépris de la protection de la personnalité, des affiches comportant le nom des collaboratrices-teurs avec à côté leur taux de facturation.

de son management. A tel point que d'injonction régulière ("il faut facturer plus") on est passé à la référence absolue et systématique. C'est ainsi que l'on a vu apparaître ces dernières semaines, dans de nombreuses équipes, et au mépris de la protection de la personnalité, des affiches comportant le nom des collaboratrices-teurs avec à côté leur taux de facturation.

de son management. A tel point que d'injonction régulière ("il faut facturer plus") on est passé à la référence absolue et systématique. C'est ainsi que l'on a vu apparaître ces dernières semaines, dans de nombreuses équipes, et au mépris de la protection de la personnalité, des affiches comportant le nom des collaboratrices-teurs avec à côté leur taux de facturation.

de son management. A tel point que d'injonction régulière ("il faut facturer plus") on est passé à la référence absolue et systématique. C'est ainsi que l'on a vu apparaître ces dernières semaines, dans de nombreuses équipes, et au mépris de la protection de la personnalité, des affiches comportant le nom des collaboratrices-teurs avec à côté leur taux de facturation.

de son management. A tel point que d'injonction régulière ("il faut facturer plus") on est passé à la référence absolue et systématique. C'est ainsi que l'on a vu apparaître ces dernières semaines, dans de nombreuses équipes, et au mépris de la protection de la personnalité, des affiches comportant le nom des collaboratrices-teurs avec à côté leur taux de facturation.

de son management. A tel point que d'injonction régulière ("il faut facturer plus") on est passé à la référence absolue et systématique. C'est ainsi que l'on a vu apparaître ces dernières semaines, dans de nombreuses équipes, et au mépris de la protection de la personnalité, des affiches comportant le nom des collaboratrices-teurs avec à côté leur taux de facturation.

de son management. A tel point que d'injonction régulière ("il faut facturer plus") on est passé à la référence absolue et systématique. C'est ainsi que l'on a vu apparaître ces dernières semaines, dans de nombreuses équipes, et au mépris de la protection de la personnalité, des affiches comportant le nom des collaboratrices-teurs avec à côté leur taux de facturation.

de son management. A tel point que d'injonction régulière ("il faut facturer plus") on est passé à la référence absolue et systématique. C'est ainsi que l'on a vu apparaître ces dernières semaines, dans de nombreuses équipes, et au mépris de la protection de la personnalité, des affiches comportant le nom des collaboratrices-teurs avec à côté leur taux de facturation.

de son management. A tel point que d'injonction régulière ("il faut facturer plus") on est passé à la référence absolue et systématique. C'est ainsi que l'on a vu apparaître ces dernières semaines, dans de nombreuses équipes, et au mépris de la protection de la personnalité, des affiches comportant le nom des collaboratrices-teurs avec à côté leur taux de facturation.

de son management. A tel point que d'injonction régulière ("il faut facturer plus") on est passé à la référence absolue et systématique. C'est ainsi que l'on a vu apparaître ces dernières semaines, dans de nombreuses équipes, et au mépris de la protection de la personnalité, des affiches comportant le nom des collaboratrices-teurs avec à côté leur taux de facturation.

de son management. A tel point que d'injonction régulière ("il faut facturer plus") on est passé à la référence absolue et systématique. C'est ainsi que l'on a vu apparaître ces dernières semaines, dans de nombreuses équipes, et au mépris de la protection de la personnalité, des affiches comportant le nom des collaboratrices-teurs avec à côté leur taux de facturation.

de son management. A tel point que d'injonction régulière ("il faut facturer plus") on est passé à la référence absolue et systématique. C'est ainsi que l'on a vu apparaître ces dernières semaines, dans de nombreuses équipes, et au mépris de la protection de la personnalité, des affiches comportant le nom des collaboratrices-teurs avec à côté leur taux de facturation.

de son management. A tel point que d'injonction régulière ("il faut facturer plus") on est passé à la référence absolue et systématique. C'est ainsi que l'on a vu apparaître ces dernières semaines, dans de nombreuses équipes, et au mépris de la protection de la personnalité, des affiches comportant le nom des collaboratrices-teurs avec à côté leur taux de facturation.

de son management. A tel point que d'injonction régulière ("il faut facturer plus") on est passé à la référence absolue et systématique. C'est ainsi que l'on a vu apparaître ces dernières semaines, dans de nombreuses équipes, et au mépris de la protection de la personnalité, des affiches comportant le nom des collaboratrices-teurs avec à côté leur taux de facturation.

de son management. A tel point que d'injonction régulière ("il faut facturer plus") on est passé à la référence absolue et systématique. C'est ainsi que l'on a vu apparaître ces dernières semaines, dans de nombreuses équipes, et au mépris de la protection de la personnalité, des affiches comportant le nom des collaboratrices-teurs avec à côté leur taux de facturation.

de son management. A tel point que d'injonction régulière ("il faut facturer plus") on est passé à la référence absolue et systématique. C'est ainsi que l'on a vu apparaître ces dernières semaines, dans de nombreuses équipes, et au mépris de la protection de la personnalité, des affiches comportant le nom des collaboratrices-teurs avec à côté leur taux de facturation.

de son management. A tel point que d'injonction régulière ("il faut facturer plus") on est passé à la référence absolue et systématique. C'est ainsi que l'on a vu apparaître ces dernières semaines, dans de nombreuses équipes, et au mépris de la protection de la personnalité, des affiches comportant le nom des collaboratrices-teurs avec à côté leur taux de facturation.

de son management. A tel point que d'injonction régulière ("il faut facturer plus") on est passé à la référence absolue et systématique. C'est ainsi que l'on a vu apparaître ces dernières semaines, dans de nombreuses équipes, et au mépris de la protection de la personnalité, des affiches comportant le nom des collaboratrices-teurs avec à côté leur taux de facturation.

de son management. A tel point que d'injonction régulière ("il faut facturer plus") on est passé à la référence absolue et systématique. C'est ainsi que l'on a vu apparaître ces dernières semaines, dans de nombreuses équipes, et au mépris de la protection de la personnalité, des affiches comportant le nom des collaboratrices-teurs avec à côté leur taux de facturation.

de son management. A tel point que d'injonction régulière ("il faut facturer plus") on est passé à la référence absolue et systématique. C'est ainsi que l'on a vu apparaître ces dernières semaines, dans de nombreuses équipes, et au mépris de la protection de la personnalité, des affiches comportant le nom des collaboratrices-teurs avec à côté leur taux de facturation.

de son management. A tel point que d'injonction régulière ("il faut facturer plus") on est passé à la référence absolue et systématique. C'est ainsi que l'on a vu apparaître ces dernières semaines, dans de nombreuses équipes, et au mépris de la protection de la personnalité, des affiches comportant le nom des collaboratrices-teurs avec à côté leur taux de facturation.

de son management. A tel point que d'injonction régulière ("il faut facturer plus") on est passé à la référence absolue et systématique. C'est ainsi que l'on a vu apparaître ces dernières semaines, dans de nombreuses équipes, et au mépris de la protection de la personnalité, des affiches comportant le nom des collaboratrices-teurs avec à côté leur taux de facturation.

de son management. A tel point que d'injonction régulière ("il faut facturer plus") on est passé à la référence absolue et systématique. C'est ainsi que l'on a vu apparaître ces dernières semaines, dans de nombreuses équipes, et au mépris de la protection de la personnalité, des affiches comportant le nom des collaboratrices-teurs avec à côté leur taux de facturation.

de son management. A tel point que d'injonction régulière ("il faut facturer plus") on est passé à la référence absolue et systématique. C'est ainsi que l'on a vu apparaître ces dernières semaines, dans de nombreuses équipes, et au mépris de la protection de la personnalité, des affiches comportant le nom des collaboratrices-teurs avec à côté leur taux de facturation.

de son management. A tel point que d'injonction régulière ("il faut facturer plus") on est passé à la référence absolue et systématique. C'est ainsi que l'on a vu apparaître ces dernières semaines, dans de nombreuses équipes, et au mépris de la protection de la personnalité, des affiches comportant le nom des collaboratrices-teurs avec à côté leur taux de facturation.

de son management. A tel point que d'injonction régulière ("il faut facturer plus") on est passé à la référence absolue et systématique. C'est ainsi que l'on a vu apparaître ces dernières semaines, dans de nombreuses équipes, et au mépris de la protection de la personnalité, des affiches comportant le nom des collaboratrices-teurs avec à côté leur taux de facturation.

de son management. A tel point que d'injonction régulière ("il faut facturer plus") on est passé à la référence absolue et systématique. C'est ainsi que l'on a vu apparaître ces dernières semaines, dans de nombreuses équipes, et au mépris de la protection de la personnalité, des affiches comportant le nom des collaboratrices-teurs avec à côté leur taux de facturation.

de son management. A tel point que d'injonction régulière ("il faut facturer plus") on est passé à la référence absolue et systématique. C'est ainsi que l'on a vu apparaître ces dernières semaines, dans de nombreuses équipes, et au mépris de la protection de la personnalité, des affiches comportant le nom des collaboratrices-teurs avec à côté leur taux de facturation.

de son management. A tel point que d'injonction régulière ("il faut facturer plus") on est passé à la référence absolue et systématique. C'est ainsi que l'on a vu apparaître ces dernières semaines, dans de nombreuses équipes, et au mépris de la protection de la personnalité, des affiches comportant le nom des collaboratrices-teurs avec à côté leur taux de facturation.

de son management. A tel point que d'injonction régulière ("il faut facturer plus") on est passé à la référence absolue et systématique. C'est ainsi que l'on a vu apparaître ces dernières semaines, dans de nombreuses équipes, et au mépris de la protection de la personnalité, des affiches comportant le nom des collaboratrices-teurs avec à côté leur taux de facturation.

de son management. A tel point que d'injonction régulière ("il faut facturer plus") on est passé à la référence absolue et systématique. C'est ainsi que l'on a vu apparaître ces dernières semaines, dans de nombreuses équipes, et au mépris de la protection de la personnalité, des affiches comportant le nom des collaboratrices-teurs avec à côté leur taux de facturation.

de son management. A tel point que d'injonction régulière ("il faut facturer plus") on est passé à la référence absolue et systématique. C'est ainsi que l'on a vu apparaître ces dernières semaines, dans de nombreuses équipes, et au mépris de la protection de la personnalité, des affiches comportant le nom des collaboratrices-teurs avec à côté leur taux de facturation.

de son management. A tel point que d'injonction régulière ("il faut facturer plus") on est passé à la référence absolue et systématique. C'est ainsi que l'on a vu apparaître ces dernières semaines, dans de nombreuses équipes, et au mépris de la protection de la personnalité, des affiches comportant le nom des collaboratrices-teurs avec à côté leur taux de facturation.

de son management. A tel point que d'injonction régulière ("il faut facturer plus") on est passé à la référence absolue et systématique. C'est ainsi que l'on a vu apparaître ces dernières semaines, dans de nombreuses équipes, et au mépris de la protection de la personnalité, des affiches comportant le nom des collaboratrices-teurs avec à côté leur taux de facturation.

de son management. A tel point que d'injonction régulière ("il faut facturer plus") on est passé à la référence absolue et systématique. C'est ainsi que l'on a vu apparaître ces dernières semaines, dans de nombreuses équipes, et au mépris de la protection de la personnalité, des affiches comportant le nom des collaboratrices-teurs avec à côté leur taux de facturation.

de son management. A tel point que d'injonction régulière ("il faut facturer plus") on est passé à la référence absolue et systématique. C'est ainsi que l'on a vu apparaître ces dernières semaines, dans de nombreuses équipes, et au mépris de la protection de la personnalité, des affiches comportant le nom des collaboratrices-teurs avec à côté leur taux de facturation.

de son management. A tel point que d'injonction régulière ("il faut facturer plus") on est passé à la référence absolue et systématique. C'est ainsi que l'on a vu apparaître ces dernières semaines, dans de nombreuses équipes, et au mépris de la protection de la personnalité, des affiches comportant le nom des collaboratrices-teurs avec à côté leur taux de facturation.

de son management. A tel point que d'injonction régulière ("il faut facturer plus") on est passé à la référence absolue et systématique. C'est ainsi que l'on a vu apparaître ces dernières semaines, dans de nombreuses équipes, et au mépris de la protection de la personnalité, des affiches comportant le nom des collaboratrices-teurs avec à côté leur taux de facturation.

de son management. A tel point que d'injonction régulière ("il faut facturer plus") on est passé à la référence absolue et systématique. C'est ainsi que l'on a vu apparaître ces dernières semaines, dans de nombreuses équipes, et au mépris de la protection de la personnalité, des affiches comportant le nom des collaboratrices-teurs avec à côté leur taux de facturation.

de son management. A tel point que d'injonction régulière ("il faut facturer plus") on est passé à la référence absolue et systématique. C'est ainsi que l'on a vu apparaître ces dernières semaines, dans de nombreuses équipes, et au mépris de la protection de la personnalité, des affiches comportant le nom des collaboratrices-teurs avec à côté leur taux de facturation.

de son management. A tel point que d'injonction régulière ("il faut facturer plus") on est passé à la référence absolue et systématique. C'est ainsi que l'on a vu apparaître ces dernières semaines, dans de nombreuses équipes, et au mépris de la protection de la personnalité, des affiches comportant le nom des collaboratrices-teurs avec à côté leur taux de facturation.

de son management. A tel point que d'injonction régulière ("il faut facturer plus") on est passé à la référence absolue et systématique. C'est ainsi que l'on a vu apparaître ces dernières semaines, dans de nombreuses équipes, et au mépris de la protection de la personnalité, des affiches comportant le nom des collaboratrices-teurs avec à côté leur taux de facturation.

de son management. A tel point que d'injonction régulière ("il faut facturer plus") on est passé à la référence absolue et systématique. C'est ainsi que l'on a vu apparaître ces dernières semaines, dans de nombreuses équipes, et au mépris de la protection de la personnalité, des affiches comportant le nom des collaboratrices-teurs avec à côté leur taux de facturation.

de son management. A tel point que d'injonction régulière ("il faut facturer plus") on est passé à la référence absolue et systématique. C'est ainsi que l'on a vu apparaître ces dernières semaines, dans de nombreuses équipes, et au mépris de la protection de la personnalité, des affiches comportant le nom des collaboratrices-teurs avec à côté leur taux de facturation.

de son management. A tel point que d'injonction régulière ("il faut facturer plus") on est passé à la référence absolue et systématique. C'est ainsi que l'on a vu apparaître ces dernières semaines, dans de nombreuses équipes, et au mépris de la protection de la personnalité, des affiches comportant le nom des collaboratrices-teurs avec à côté leur taux de facturation.

de son management. A tel point que d'injonction régulière ("il faut facturer plus") on est passé à la référence absolue et systématique. C'est ainsi que l'on a vu apparaître ces dernières semaines, dans de nombreuses équipes, et au mépris de la protection de la personnalité, des affiches comportant le nom des collaboratrices-teurs avec à côté leur taux de facturation.

de son management. A tel point que d'injonction régulière ("il faut facturer plus") on est passé à la référence absolue et systématique. C'est ainsi que l'on a vu apparaître ces dernières semaines, dans de nombreuses équipes, et au mépris de la protection de la personnalité, des affiches comportant le nom des collaboratrices-teurs avec à côté leur taux de facturation.

de son management. A tel point que d'injonction régulière ("il faut facturer plus") on est passé à la référence absolue et systématique. C'est ainsi que l'on a vu apparaître ces dernières semaines, dans de nombreuses équipes, et au mépris de la protection de la personnalité, des affiches comportant le nom des collaboratrices-teurs avec à côté leur taux de facturation.

de son management. A tel point que d'injonction régulière ("il faut facturer plus") on est passé à la référence absolue et systématique. C'est ainsi que l'on a vu apparaître ces dernières semaines, dans de nombreuses équipes, et au mépris de la protection de la personnalité, des affiches comportant le nom des collaboratrices-teurs avec à côté leur taux de facturation.

de son management. A tel point que d'injonction régulière ("il faut facturer plus") on est passé à la référence absolue et systématique. C'est ainsi que l'on a vu apparaître ces dernières semaines, dans de nombreuses équipes, et au mépris de la protection de la personnalité, des affiches comportant le nom des collaboratrices-teurs avec à côté leur taux de facturation.

de son management. A tel point que d'injonction régulière ("il faut facturer plus") on est passé à la référence absolue et systématique. C'est ainsi que l'on a vu apparaître ces dernières semaines, dans de nombreuses équipes, et au mépris de la protection de la personnalité, des affiches comportant le nom des collaboratrices-teurs avec à côté leur taux de facturation.

de son management. A tel point que d'injonction régulière ("il faut facturer plus") on est passé à la référence absolue et systématique. C'est ainsi que l'on a vu apparaître ces dernières semaines, dans de nombreuses équipes, et au mépris de la protection de la personnalité, des affiches comportant le nom des collaboratrices-teurs avec à côté leur taux de facturation.

de son management. A tel point que d'injonction régulière ("il faut facturer plus") on est passé à la référence absolue et systématique. C'est ainsi que l'on a vu apparaître ces dernières semaines, dans de nombreuses équipes, et au mépris de la protection de la personnalité, des affiches comportant le nom des collaboratrices-teurs avec à côté leur taux de facturation.

de son management. A tel point que d'injonction régulière ("il faut facturer plus") on est passé à la référence absolue et systématique. C'est ainsi que l'on a vu apparaître ces dernières semaines, dans de nombreuses équipes, et au mépris de la protection de la personnalité, des affiches comportant le nom des collaboratrices-teurs avec à côté leur taux de facturation.

de son management. A tel point que d'injonction régulière ("il faut facturer plus") on est passé à la référence absolue et systématique. C'est ainsi que l'on a vu apparaître ces dernières semaines, dans de nombreuses équipes, et au mépris de la protection de la personnalité, des affiches comportant le nom des collaboratrices-teurs avec à côté leur taux de facturation.

de son management. A tel point que d'injonction régulière ("il faut facturer plus") on est passé à la référence absolue et systématique. C'est ainsi que l'on a vu apparaître ces dernières semaines, dans de nombreuses équipes, et au mépris de la protection de la personnalité, des affiches comportant le nom des collaboratrices-teurs avec à côté leur taux de facturation.

de son management. A tel point que d'injonction régulière ("il faut facturer plus") on est passé à la référence absolue et systématique. C'est ainsi que l'on a vu apparaître ces dernières semaines, dans de nombreuses équipes, et au mépris de la protection de la personnalité, des affiches comportant le nom des collaboratrices-teurs avec à côté leur taux de facturation.

de son management. A tel point que d'injonction régulière ("il faut facturer plus") on est passé à la référence absolue et systématique. C'est ainsi que l'on a vu apparaître ces dernières semaines, dans de nombreuses équipes, et au mépris de la protection de la personnalité, des affiches comportant le nom des collaboratrices-teurs avec à côté leur taux de facturation.

de son management. A tel point que d'injonction régulière ("il faut facturer plus") on est passé à la référence absolue et systématique. C'est ainsi que l'on a vu apparaître ces dernières semaines, dans de nombreuses équipes, et au mépris de la protection de la personnalité, des affiches comportant le nom des collaboratrices-teurs avec à côté leur taux de facturation.

de son management. A tel point que d'injonction régulière ("il faut facturer plus") on est passé à la référence absolue et systématique. C'est ainsi que l'on a vu apparaître ces dernières semaines, dans de nombreuses équipes, et au mépris de la protection de la personnalité, des affiches comportant le nom des collaboratrices-teurs avec à côté leur taux de facturation.

de son management. A tel point que d'injonction régulière ("il faut facturer plus") on est passé à la référence absolue et systématique. C'est ainsi que l'on a vu apparaître ces dernières semaines, dans de nombreuses équipes, et au mépris de la protection de la personnalité, des affiches comportant le nom des collaboratrices-teurs avec à côté leur taux de facturation.

de son management. A tel point que d'injonction régulière ("il faut facturer plus") on est passé à la référence absolue et systématique. C'est ainsi que l'on a vu apparaître ces dernières semaines, dans de nombreuses équipes, et au mépris de la protection de la personnalité, des affiches comportant le nom des collaboratrices-teurs avec à côté leur taux de facturation.

de son management. A tel point que d'injonction régulière ("il faut facturer plus") on est passé à la référence absolue et systématique. C'est ainsi que l'on a vu apparaître ces dernières semaines, dans de nombreuses équipes, et au mépris de la protection de la personnalité, des affiches comportant le nom des collaboratrices-teurs avec à côté leur taux de facturation.

de son management. A tel point que d'injonction régulière ("il faut facturer plus") on est passé à la référence absolue et systématique. C'est ainsi que l'on a vu apparaître ces dernières semaines, dans de nombreuses équipes, et au mépris de la protection de la personnalité, des affiches comportant le nom des collaboratrices-teurs avec à côté

Contre le saccage de l'assurance chômage

Contre la baisse des prestations prévues par la révision de la loi sur l'assurance-chômage, la campagne de signatures et de votation bat son plein. La votation est déjà fixée: elle aura lieu le 26 septembre... mais il faut d'abord faire aboutir le référendum !

Diminutions des prestations

Pour l'ensemble des chômeurs-ses:

	Loi actuelle	Modifications prévues
Nombre d'indemnités journalières	400 sur la base d'un rapport de travail ayant duré au moins 12 mois	260 pour un rapport de travail d'au moins 12 mois ; 400 pour un rapport de travail d'au moins 18 mois
Nombre indemnités journalières sur la base d'une libération de l'obligation de cotiser en raison d'études, d'un arrêt médical (maladie ou accident) de plus d'un an, d'une séparation ou d'un divorce ainsi que d'un séjour prolongé à l'étranger (pour les Suisses-ses et les Européen-ne-s)	260	90 (cela touche ainsi par exemple les femmes souhaitant reprendre une activité professionnelle)
Délai d'attente pour les personnes sans enfants de moins de 25 ans à charge	5 jours (comme tout le monde)	délai d'attente de 10 jours pour un salaire annuel de 60'000 à 90'000 francs, de 15 jours pour un salaire annuel entre 90'000 et 125'000 francs et de 20 jours pour un gain assuré supérieur à 125'000 francs
Une personne de plus de 55 ans obtient 520 indemnités journalières	à condition d'avoir une période de cotisation de 18 mois.	cette période de cotisation nécessaire passe à 24 mois
Pour les nouveaux délais-cadre sur la base d'un gain intermédiaire, prise en compte de la compensation versée par le chômage jusqu'à concurrence du salaire versé par l'employeur chaque mois pour le calcul du nouveau gain assuré	prise en compte	aucune prise en compte de la compensation, ce qui entraîne une chute souvent vertigineuse du gain assuré
Augmentation du nombre d'indemnités journalières pour les régions en crise sur demande de l'autorité cantonale	120	plus de possibilité
Prise en charge par l'assurance-chômage des salaires correspondant au travail fourni par les employé-e-s d'une entreprise après la prononciation de la faillite	sans condition	seulement si les employé-e-s peuvent prouver qu'ils n'étaient pas au courant de la faillite.
Financement global des cours, stages, programmes d'emploi et autres mesures pris en charge par la Confédération	80%	50%
Prise en compte des périodes de travail en emploi cantonal payé par le canton pour le calcul d'un nouveau droit au chômage	oui	suppression

Diminutions s'appliquant spécifiquement aux jeunes chômeurs-ses:

	Loi actuelle	Modifications prévues
Pour les jeunes de moins de 25 ans	400 indemnités journalières sur la base d'un rapport de travail	200 indemnités journalières
Obligation d'accepter un travail pour les jeunes de moins de 30 ans	obligation d'accepter un travail proposé dans le domaine de formation/expérience	obligation d'accepter tout travail indépendamment du domaine de formation/expérience

Autres changements:

- Augmentation systématique, pour les personnes de + 50, ans de la durée des allocations d'initiation au travail (prise en charge d'une partie du salaire payé par une entreprise privée qui engage une personne au chômage) à 12 mois ainsi que de la part de salaire versée par l'assurance-chômage durant les 6 premiers mois
- Diminution de la cotisation supplémentaire si la dette de l'assurance-chômage dépasse un certain seuil
- Augmentation de la part des cantons au financement du service de l'emploi et des mesures relatives au marché du travail (Offices régionaux de placement)

Le 26 septembre, juste après les vacances d'été, nous allons voter sur la révision de l'assurance-chômage. A condition bien sûr d'avoir récolté le nombre de signatures nécessaires pour que le référendum aboutisse. Nous avons jusqu'à mi-juin pour atteindre les 50'000 signatures et jusqu'au début des vacances pour faire campagne et convaincre les personnes ayant le droit de vote en Suisse de refuser cette nouvelle attaque contre les assurances sociales qui touche sévèrement les victimes de la crise et les jeunes en particulier.

Dans le dernier SIT-info, nous avons déjà parlé des éléments les plus importants de cette baisse de prestations. Dans les tableaux ci-contre, nous listé toutes les coupes dans l'assurance-chômage péjorant la situation de ses bénéficiaires et en particulier des jeunes, particulièrement touché-e-s par le chômage. Mais, comme chacun-e le sait, il faut aussi connaître les arguments des adversaires pour mieux pouvoir les combattre. Dans cette campagne, il sera particulièrement utile de démontrer quelques-unes des contre-vérités avancées par la droite.

Campagne trompeuse de la droite

Le Conseil fédéral et la droite prétendent que cette révision est "équilibrée". Mais qu'en est-il vraiment? A première vue, un certain équilibre semble en effet exister entre les recettes supplémentaires et les baisses de prestations.

D'un côté, la hausse des cotisations devrait produire

quelques 644 millions de francs de recettes en plus, de l'autre côté, les économies faites sur les prestations devraient s'élever à 622 millions de francs environ.

Pourtant, si on regarde de plus près, un tableau tout autre se dessine: en effet, les cotisations prélevées sur les salaires concernent tous-toutes les salarié-e-s de Suisse, soit près de 4 millions de personnes, alors que les coupes dans les prestations se partagent entre les 170'000 chômeurs et chômeuses bénéficiant actuellement de l'assurance-chômage. Le calcul est vite fait: les salarié-e-s subissent une cotisation supplémentaire de 80 francs par an en moyenne par personne (sans la part patronale) alors que les chômeurs et chômeuses subissent une perte moyenne de 3'500 francs environ par an, soit un salaire mensuel plein d'une personne travaillant dans l'hôtellerie par exemple.

L'équilibre entre les sacrifices des salarié-e-s et des chômeurs-ses n'est alors plus qu'un vœu pieux tant la perte que subissent les chômeurs-ses est importante.

Comme elle l'a fait pour les autres assurances sociales et plus récemment pour le 2e pilier, la droite prétend qu'il faut baisser les prestations de l'assurance-chômage pour garantir sa survie. Or, la loi actuelle contient une disposition qui prévoit l'augmentation automatique des cotisations à 2.5% si l'endettement de l'assurance-chômage dépasse un certain seuil. Cette augmentation à elle seule mettrait d'atteindre la même situation financière que la révi-

sion prévue sans précariser encore plus les chômeurs-ses. Et s'il fallait changer quelque chose à cette loi sur le chômage en temps de crise, ce n'est certainement pas une baisse des prestations que la situation appelle. Au contraire, ce qu'il faut revendiquer, c'est que la cotisation soit prélevée sur l'ensemble de la masse salariale comme c'est le cas pour l'AVS et non pas seulement sur un salaire annuel jusqu'à 126'000 francs comme le prévoit la loi actuelle.

Participez à la campagne et n'oubliez pas d'aller voter

A la lumière de ce qui nous attend, il est inutile de préciser que les forces de toutes et tous sont nécessaires pour combattre cette révision scélérate précarisant encore plus les couches les moins favorisées mais aussi les travailleurs et travailleuses plus généralement, tant la pression sera plus forte encore que maintenant sur les lieux de travail.

Aussi, nous vous invitons faire campagne avec nous contre la révision de l'assurance-chômage, que ce soit en convainquant votre entourage de la nécessité de refuser cette nouvelle attaque contre les assurances sociales en signant le référendum et en votant cet automne ou en participant aux récoltes de signatures.

Surtout, n'oubliez pas de déposer un NON massif dans les urnes le 26 septembre prochain pour montrer ceux qui défendent le bifeck des nanti-e-s que nous ne nous laisserons pas bernier!

EC

Chômage des frontaliers

Le louche

Ce n'est certes pas la première fois qu'un ministre profère des imbécillités et/ou des mensonges. Mais Pierre Lellouche, secrétaire d'Etat français chargé des Affaires européennes, s'est récemment distingué en affirmant que les cotisations versées par les frontaliers à l'assurance chômage suisse ne leur profitaient nullement.

C'est d'abord juste faux, puisque les frontaliers peuvent être indemnisés par l'assurance chômage suisse - totalement à égalité - lors de réduction de l'horaire de travail en cas de chômage partiel, ou lors d'intempéries.

C'est ensuite pour le moins tendancieux. La rétrocession des cotisations dépend de l'accord conclu entre la Suisse et l'Union européenne dans le cadre de la libre circulation des personnes. Jusqu'en 2002, avant cet accord, la Suisse remboursait des sommes considérables, ensuite, durant l'accord qui a duré de 2002 à 2009 la Suisse a rétrocedé aux pays de résidence la totalité des cotisations payées par les frontaliers. Une fortune! Ce qu'il faudrait savoir, connaissant le régime auquel sont indemnisés les chômeurs français - c'est-à-dire bien en dessous des normes suisses -, c'est combien d'argent la France a empoché indûment durant cette période sur le dos des chômeurs frontaliers!

Aujourd'hui, la Suisse et l'UE négocient effectivement la reprise d'une directive européenne qui prévoit que le pays d'emploi rembourse au pays de résidence les trois premiers mois d'indemnités de chômage d'un frontalier. Sûr que les demi-vérités d'un presque ministre ne vont pas aider à conclure des négociations!

GT

Tout le monde est concerné! Participez à la récolte de signatures

en rejoignant les stands du SIT.
Inscrivez-vous au SIT
(022 818 03 00 ou
sit@sit-syndicat.ch).
Merci d'avance

Chômeuses et chômeurs

La caisse du SIT est à votre disposition!

Nous rappelons qu'il existe en Suisse deux type de caisses chômage: les publiques et les privées, surtout syndicales. Elles appliquent la même loi et versent les mêmes indemnités. Mais les caisses syndicales ont également pour avantage d'offrir un interface avec le syndicat, qui pourra ainsi traiter les questions annexes à un congé: délai de congé, justesse du licenciement, préention à faire valoir, etc.

C'est ainsi que les syndiqué-e-s SIT auront tout intérêt à s'adresser à la caisse chômage du SIT lors de leur inscription au chômage.

**La caisse du SIT est ouverte
lundi, mardi, jeudi et vendredi
de 8.30 à 11.30.**