

Loi sur les heures d'ouverture des magasins

La lutte a payé!

56.1 % des votants ont dit NON à l'extension des horaires d'ouverture des magasins. C'est une très belle victoire pour le SIT, pour les vendeuses et vendeurs de ce canton et pour l'ensemble des syndicats, partis, associations et groupements qui ont mené la campagne référendaire contre l'extension des horaires des magasins.

Le peuple genevois ne s'est pas laissé duper par l'importante campagne de la droite et des grands magasins qui cherchaient à accroître encore un peu le confort des consommateurs au détriment des conditions de vie et de travail des 20'000 vendeuses et vendeurs actives à Genève. Par ce non clair et sans appel, la population genevoise a montré qu'elle n'éprouve pas de nécessité impérieuse de faire ses courses jusqu'à vingt heures, qu'elle est sensible et solidaire avec les vendeuses et vendeurs et qu'elle tient à vivre dans un canton qui permet à chacun et à chacune de concilier sa vie sociale et familiale avec sa vie professionnelle.

Durant la phase référendaire de la campagne comme durant ces dernières semaines, les vendeuses et les vendeurs se sont mobilisés-e-s comme jamais auparavant. Ils, elles n'ont pas hésité à témoigner de leurs conditions de travail, à expliquer le processus de précarisation et de flexibilisation qu'elles vivent depuis des années et qui allait encore s'accélérer avec la refonte de la loi sur les heures d'ouverture des magasins. Parce qu'elles ont osé prendre la parole, de nombreux-citoyen-ne-s ont ouvert les yeux sur les conditions de travail dans la vente. Ils / elles ont découvert ce que cela signifie de travailler sans planning, sans jour de congé fixe avec une contrainte de disponibilité horaire de plus de 70

heures par semaine - même si on travaille à temps très partiel. D'autres, tout aussi nombreux, se sont reconnus dans les descriptions des conditions de travail données par les vendeuses et les vendeurs: eux aussi ont des horaires atypiques, elles aussi travaillent sur appel et peinent à nouer les deux bouts.

La victoire n'est donc pas uniquement celle des vendeuses et des vendeurs, mais celle de tou-te-s celles et ceux qui refusent de se plier encore et toujours aux volontés patronales de flexibiliser les conditions de travail.

Pas question cependant de nous arrêter sur cette victoire. Une bataille tout aussi rude nous attend. En effet, dans le secteur de la vente, la convention collective cadre doit être renégociée ces prochains mois. Pour que les uns et les autres s'engagent à la renouveler, il s'agira encore de la renforcer et de veiller à son respect par certains employeurs qui préféreraient, eux, voir disparaître cette convention. Puisse cette victoire augurer d'autres succès à venir!

Un grand merci

à tou-te-s les militants et militantes, aux vendeuses et vendeurs, aux salarié-e-s de tous secteurs qui se sont engagé-e-s dans cette campagne et ont permis de la gagner.



Dans ce numéro :

Un anniversaire

Même s'il est vieux de 89 ans, le SIT fête ses 25 ans! C'est en effet en novembre 1985 que notre syndicat a pris son nom de SIT.

2

Parlons salaires

Sous-enchère salariale, discriminations entre femmes et hommes ... il y a du pain sur la planche et des actions à mener. En particulier la journée du 14 juin 2011.

3

C'est la zone

Mobilezone semble bien mériter son nom, au regard des conditions de travail du personnel. Mais les syndicats SIT et Unia réagissent.

4

Zéro

Ce sont les propositions de négociations des entrepreneurs du bâtiment. Ils vont aller droit dans le mur.

5

Caisses de retraite

Il n'y a pas sur le feu que la fusion des caisses CIA et CEH, bien compromise; il y a aussi la recapitalisation imposée au niveau suisse.

6

14^e congrès SIT

90 délégué-e-s du syndicat se sont retrouvé-e-s le 20 novembre pour débattre des futures luttes syndicales.

7-8

Un 14^e congrès d'impulsion

DÉBUTER un mandat de présidence deux mois après l'acceptation par le peuple Suisse de la 4^e révision de la loi sur l'assurance chômage et insolvabilité (LACI) donne résolument le ton qu'adoptera la présidence du SIT durant ces trois ans à venir: celui des revendications, des luttes et des alternatives à faire valoir. Diminuer drastiquement les indemnités journalières de nombreux chômeurs-euses, c'est fragiliser l'ensemble des travailleurs-euses; attaquer plus particulièrement les jeunes chômeurs-euses par des mesures ciblées, dont celle parfaitement inique de leur imposer d'accepter n'importe quel emploi quel que soit leur niveau de formation et de qualification professionnelle, c'est précipiter un grand pan de la relève des forces de travail de la Suisse vers les emplois atypiques et une précarité "durable". Fort heureusement, à Genève, la mobilisation

syndicale et celle des forces de gauche pour combattre la 4^e LACI a porté ses fruits. Le peuple ne s'est pas laissé berné par les arguments fallacieux de la droite néolibérale et a refusé à 60,8% la 4^e LACI.

Sans plus attendre, le SIT va mener, en collaboration avec ses partenaires historiques, des actions par voie parlementaire ou par voie d'initiative pour renforcer la loi cantonale en matière de chômage (J 2 20). Prioriser les allocations de retour à l'emploi tout en renforçant un contrôle auprès des entreprises qui en bénéficient, rendre les programmes de formation et d'emploi véritablement formateurs et qualifiants, augmenter leur durée et leur rémunération, permettre aux jeunes chômeurs-euses sans formation de mener une formation qualifiante du type CFC, augmenter les salaires de personnes en emploi de solidarité, sont quelques pistes déjà explorées par le SIT et qui devront trouver une concrétisation.

Un autre cheval de bataille du SIT sera une implication sans faille pour aboutir à l'acceptation par le peuple suisse de l'initiative "pour des salaires minimums". De même, une attention toute particulière sera portée sur les emplois temporaires et sur la sous-enchère salariale en développant une mobilisation des travailleurs-euses touché-e-s par ces précarités. Lutter contre la montée de la xénophobie, du racisme et des discriminations à l'endroit des migrant-e-s sur le marché de l'emploi et dans la société en général, se fera en continuité avec la ligne adoptée par le SIT et qui fonde sa spécificité.

Au niveau de l'action syndicale au SIT, il s'agira de renforcer des stratégies de mobilisations collectives pour contrer l'esprit "consommateur" propagé par les milieux économiques et capitalistes et qui s'infiltré jusque dans les milieux associatifs et citoyens du monde entier. En ce sens, le caractère

"interprofessionnel" du SIT est une force qu'il faut continuer à promouvoir et à développer au quotidien. Le 14^e congrès du SIT a été placé sous la bannière d'un "congrès d'impulsion". À ce titre, les quelques éléments présentés n'épuisent pas toutes les orientations que le congrès a adoptées afin de donner à la nouvelle présidence et au nouveau comité un "ordre de marche" ambitieux, inventif et dynamique pour les trois ans à venir. Un challenge que la présidence paritaire (deux femmes - deux hommes) et le comité sont heureux de relever. Pour terminer, nous reprenons une citation énoncée par Jean-Marc Denervaud lors du congrès que nous remercions au passage très chaleureusement de son investissement sans faille durant 6 ans à la présidence du SIT: "les seuls combats perdus d'avance sont ceux qui n'ont pas été menés".

Nicole Lavanchy
présidence du SIT

Le SIT fête ses 25 ans

Le 23 novembre 1985, le 3^e congrès de notre interprofessionnelle décidait à une très large majorité (106 voix contre 8) de transformer la FSCG (Fédération des syndicats chrétiens de Genève) en SIT.

D'un point de vue organisationnel et juridique, il ne s'agissait que d'un simple changement de nom: les membres le restaient de plein droit, la maison syndicale restait propriété du SIT ... et la numérotation des congrès ne recommençait pas à un ... Il ne s'agissait donc pas du tout de la "création" du SIT! Mais, d'un point de vue syndical, c'était tout autre chose.

Après des décennies d'existence, c'est dans les années 60 et 70 que le SIT d'alors a développé une pensée et une action sur les limites du syndicalisme de l'époque et sur l'enjeu: réformes ou révolution des rapports de production.

Le SIT n'a pas été le seul, puisque cette pensée sur la rénovation syndicale a été largement partagée dans plusieurs syndicats nationaux et romands et a surtout donné lieu à la naissance de la CRT (Confédération romande du travail - tertiaire privé et public).

Les militant-e-s ont voulu "réinventer" un syndicalisme auquel ils reprochaient d'être "bureaucratique, compromis et

endormi", de se cantonner dans des "négociations au sommet", d'être dépendant des partis, de ne pas pratiquer la démocratie interne. Non seulement ils l'ont dit et écrit, mais ils se sont donnés des outils pour pratiquer un autre syndicalisme: action sur les lieux de travail, démocratie syndicale, ouverture aux plus précaires, réponse aux demandes quotidiennes des salarié-e-s (permanences, permis, impôts...), autonomie politique, solidarité interprofessionnelle, intervention sur les conditions de vie (logement, transports, santé, écologie...), etc.

Les valeurs de cette rénovation se sont construites progressivement durant les années 70, puis "théorisées" au congrès de 1985. En même temps, notre syndicat prenait une situation clairement "à gauche" et unitaire, par exemple en participant à la création du Rassemblement pour une politique sociale du logement, de l'Union des travailleurs contre la crise, et en rejoignant le 1er mai unitaire dès 1972.

La question de l'appellation chrétienne fut donc l'aboutissement et une étape dans la clarification de la ligne du SIT.

Si c'est en 1964 que nos homologues français abandonnaient leur référence chrétienne et devenaient la CFDT, si les syndicats internationaux suivaient en devenant la CMT, il fallut plus de temps à Genève pour régler le débat. C'est dès 1974 que l'on réfléchit à la disparition de la référence chrétienne dans le titre de la FSCG.

Le 28 novembre 1975, l'assemblée des délégués décida par 41 oui contre 34 non la création d'une commission pour étudier la question du "C". En 1982, le comité décide de consulter tous les membres. 50% des membres sont pour enlever le C, 40% pour le garder, 10% indécis. Dans les assemblées, le score est plus net (63 à 27%). Le comité donne un préavis favorable à la suppression, et décide que la question sera tranchée au congrès de 1985. Ce qui est fait. Et, contrairement à ce que pensent beaucoup, cette décision n'a pas donné lieu à des scissions, puisque seules une dizaine de personnes avaient alors démissionné.



Le vote lors du Congrès de 1985

En quelques dates

- 1921:** Création des premiers syndicats chrétiens (employés et couture). Ces syndicats oeuvreront à en constituer dans plusieurs branches.
- 1923:** Regroupement au sein de la Fédération genevoise des syndicats chrétiens. Engagement d'un secrétaire permanent.
- 1925:** Création de la caisse chômage du syndicat.
- années 30:** La FGSC prend l'étiquette corporatiste et devient la FGSCC.
- 1940:** Adoption des premiers statuts.
- 1946:** Achat de l'immeuble de la rue des Chaudronniers (150'000 francs de l'époque, ce qui équivaut à 700'000.- aujourd'hui !)
- 1948:** La FGSCC renonce à son étiquette corporatiste et devient la FSCG (Fédération des syndicats chrétiens de Genève). Elle adhère à la Confédération des syndicats chrétiens de la Suisse (CSC).
- 1971:** La FSCG compte plus de 8000 membres.
- 1979:** La FCTC (bâtiment) nationale (600 membres) quitte la FSCG. Constitution du Syndicat des travailleurs de la construction.
- 1981:** Nouveaux statuts de la FSCG, base de l'interprofessionnelle réelle.
- 1982:** La FSCG au plus bas: plus que 3'525 membres en janvier.
- 1983:** Cotisation égale pour tous les secteurs (jusqu'alors, chaque secteur fixait librement sa cotisation)
- 1985:** La FCOM devient le SIT.
- 1989:** La FCOM (industrie) nationale (200 membres) quitte la FSCG.
- 1993:** Le SIT est exclu de la CSC.
- 1994:** Le SIT dépasse les 10'000 membres.
- 1995:** Le SIT devient membre de la CGAS.
- 2006:** Le SIT obtient un statut d'observateur auprès de l'USS.
- 2009:** Le SIT devient membre associé de l'USS.

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 18.00
Attention: plus de permanence le samedi!

Terre, industrie, services
mardi de 14.00 à 18.30
jeudi de 14.00 à 17.00
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, mercredi et vendredi de 14.00 à 17.00
Téléphone chaque matin de 9.00 à 12.00

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: Martine Bagnaud, Simon Descombes, Jean-Luc Ferrière, Sylvain Lehmann, Sacha Pfister, Georges Tissot.

Collaboration régulière: Valérie Baileys, Bounédienne Benmiloud, Valérie Buchs, Lara Cataldi, Manuela Cattani, Fátima Cilene de Souza, Julien Dubouchet Corthay, Equipe Chômage, Davide De Filippo, Giangio Gargantini, Jésus Gomez, Séverin Guelpa, Thierry Horner, Jorge Klappenbach, présidence du SIT, Christina Stoll, Sylvain Tarrit, Barbara Urtasun, Françoise Weber.

Impression: CIE - Tirage: 12'500 exemplaires - Paraît 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.

Congrès de l'Union syndicale suisse (USS)

Des axes de lutte pour l'avenir

L'USS a tenu les 5 et 6 novembre dernier son Congrès quadriennal, auquel le SIT, en tant que membre associé participait pour la première fois (sans droit de vote).

Le Congrès fixe les axes directeurs de la politique syndicale des années à venir. Il s'agit donc de discuter, amender et adopter des textes d'orientation, et des résolutions. Des discussions, très balisées, sont entrecoupées de présentation de quelques luttes exemplaires de l'année, ainsi que de quelques interventions d'invités.

Les textes d'orientation adoptés portent sur les quatre thèmes suivants.

Concilier horaire de travail, famille, loisirs et santé

- faire de cette problématique une priorité dès 2011 dans le cadre des négociations de CCT;

- créer un droit à une réduction temporaire de la durée du travail pour se consacrer à des tâches d'assistance, et à des congés pour s'occuper de proches dépendants malades;

- diminuer la durée maximale du travail dans toutes les branches, et mieux compenser les heures supplémentaires;
- mettre en place un meilleur contrôle des horaires, une meilleure rémunération des horaires flexibles, un droit à des horaires prévisibles et fixes, et la prise en compte des jours et heures d'ouverture des crèches;

- faire passer le congé maternité à 18 semaines, mettre en place un congé paternité légal de 8 semaines, un congé parental payé, dont une part prise par le père, et inscrire ces dispositions dans les CCT.

La politique de formation

- permettre la perméabilité entre les écoles de la voie gymnasiale et universitaire et la voie professionnelle;

- améliorer le système de Bologne et des bourses de formation;
- doter en postes d'ensei-

gnants et en ressources suffisantes pour les écoles, avec une amélioration des conditions d'enseignement, et un accueil de jour éducatif;

- école intégrative pour tous les enfants, l'abandon de la sélection précoce, et un droit à la formation continue et à l'orientation professionnelle et de carrière pour toutes et tous;

- renforcement de la formation professionnelle, notamment comme mesure de lutte contre le chômage (des jeunes en particulier), par divers moyens: renforcement des moyens mis en œuvre par les pouvoirs publics et les employeurs, création de fonds cantonaux, amélioration des congés payés pour formation, extension des validations d'acquis à l'ensemble des cantons ainsi que de manière transfrontalière et pour les migrant-e-s, avec des formations de rattrapage modulaires, un droit à un bilan de compétences, un droit à 5 jours de congé payé de formation par an, cumulable sur 3 ans, offres linguistiques pour les migrants;

- attention portée à l'accès à la formation des femmes, des employé-e-s à temps partiels et des migrant-e-s.

Le système des retraites

Avec comme proposition centrale de reformuler l'objectif de retraite, aujourd'hui de 60% de remplacement du salaire, par un objectif commençant à 80% pour les bas salaires, et rejoignant l'objectif de 60% pour des salaires supérieurs à 7000.- par mois, et en réalisant cette modification par un renforcement de l'AVS plutôt que du 2e pilier.

Politique économique pour des emplois sûrs

Avec de nombreuses revendications visant au plein emploi

(avec notamment: régulation et un redimensionnement des marchés de capitaux, offensive d'investissements, horaires plus courts, intégration des personnes défavorisées, des jeunes chômeurs-euses et des travailleurs-euses âgé-e-s), à des revenus équitables, avec des salaires minimums suffisants, des salaires fixes modérés pour les cadres, une amélioration de la lutte contre la sous-enchère salariale et contre les discriminations salariales, et une amélioration de la protection des délégué-e-s syndicaux-ales, et de la participation des salarié-e-s.

D'autres sujets

Le Congrès a par ailleurs accepté une proposition du SIT visant à garantir l'accès à la justice pour les sans-papiers, afin de leur permettre de faire valoir leurs droits; une proposition de la CGAS, portée par Bernard Remion de Comedia, "pour une autre LAC", plus solidaire, plus sociale, et moins culpabilisante; une résolution d'Unia pour améliorer les mesures d'accompagnement afin de mieux protéger les salaires, en y intégrant les conclusions de l'étude de José Ramirez (voir article plus loin) amenées par Unia Genève; et une proposition du SSP-Genève (à une voix près) de soutenir le référendum contre l'obligation de capitaliser les caisses de pensions publiques à 80% au minimum, et pour laquelle le SIT est intervenu afin d'affirmer la légitimité d'un tel référendum.

Enfin, sur proposition de la commission femmes de l'USS, le comité présidentiel a été élargi à 9 membres, et un quota d'un tiers au moins de chacun des sexes y a été introduit, de même qu'au sein de la présidence (constituée d'un-e président-e et de deux vice-président-e-s). Pour les personnes intéressées, les textes définitifs seront bientôt disponibles.

Jean-Luc Ferrière

Versez une "13^e" cotisation syndicale volontaire

Malgré ses moyens limités, le SIT mène en permanence des luttes d'envergure pour la défense des travailleuses et travailleurs: campagne contre les ouvertures nocturnes des magasins, contre la nouvelle loi sur le chômage, pour la régularisation des sans papiers, contre la xénophobie etc.

Ces campagnes nécessitent des moyens importants qui ne peuvent pas être couverts par les seules cotisations des membres. Or, comme vous le savez, le SIT ne reçoit aucune subvention pour accomplir sa mission: ses moyens proviennent uniquement de ses membres.

Nous faisons donc appel à vous pour nous permettre de poursuivre nos actions en 2011. De nouveaux défis nous attendent: le lancement de l'initiative fédérale pour des salaires minimums légaux, les 20 ans de la grève des femmes, la poursuite de la campagne pour la régularisation collective des sans papiers. D'avance, nous vous remercions de votre versement!

Votre cotisation est-elle juste?

En tenant compte de la situation précaire de beaucoup de ses membres, le SIT a renoncé à faire une adaptation générale des cotisations.

Mais nous sommes certain-e-s que chaque membre aura à cœur de remplir son devoir de solidarité, puisque le fonctionnement du SIT - et donc son action - ne repose que sur les cotisations de ses membres, et qu'il ne touche bien évidemment aucune subvention.

Les cotisations au SIT sont proportionnelles aux salaires bruts, ainsi la solidarité financière est équitabement répartie.

Rappelons l'échelle des cotisations:

Regardez cette échelle, et si votre cotisation ne correspond pas à votre salaire (brut!), merci de nous en avertir: nous vous ferons parvenir de nouveaux bulletins de versement.

Salaire mensuel brut soumis à AVS	Cotisation mensuelle
moins de Fr. 1'200.-	5.-
jusqu'à Fr. 1'200.-	8.-
de 1'201.- à 1'500.-	10.-
de 1'501.- à 1'800.-	12.-
de 1'801.- à 2'100.-	14.-
de 2'101.- à 2'400.-	16.-
de 2'401.- à 2'700.-	18.-
de 2'701.- à 3'000.-	20.-
de 3'001.- à 3'300.-	22.-
de 3'301.- à 3'600.-	24.-
de 3'601.- à 3'900.-	26.-
de 3'901.- à 4'200.-	28.-
de 4'201.- à 4'500.-	30.-
de 4'501.- à 4'800.-	32.-
de 4'801.- à 5'100.-	34.-
de 5'101.- à 5'400.-	36.-
de 5'401.- à 5'700.-	38.-
de 5'701.- à 6'000.-	40.-
de 6'001.- à 6'300.-	42.-
de 6'301.- à 6'600.-	44.-
de 6'601.- à 6'900.-	46.-
(et ainsi de suite)	

14 juin 2011: journée d'action

2011 marquera :

- 40 ans de suffrage féminin;
- 30 ans d'article constitutionnel sur l'égalité des sexes;
- 20 ans depuis la grève des femmes;
- 15 ans de loi sur l'égalité entre femmes et hommes.

Ces conquêtes sociales ne doivent pas masquer le fait que l'égalité de fait est encore un objectif à atteindre. A l'appel du Congrès des femmes de l'USS, les syndicats ont décidé d'organiser au plan national une journée de forte mobilisation le 14 juin 2011.

A Genève, un collectif, composé des syndicats et de diverses associations défendant les droits des femmes, s'est créé pour organiser des actions aussi multiples et diverses que possible, tant il est vrai que l'égalité recherchée dépasse le monde du travail pour recouvrir tous les aspects de la vie

des femmes et des hommes.

Afin de se préparer à cette échéance importante, le SIT a décidé de réunir, dans un premier temps, les femmes membres du syndicat pour envisager des actions dans tous les secteurs professionnels et pour faire avancer les revendications non encore satisfaites, dont notamment:

- pour l'égalité des salaires maintenant et l'application de la loi sur l'égalité (LEg);
- pour des emplois sûrs et équitables (problème des temps partiels contraints, des contrats précaires, du travail sur appel, de la flexibilité des horaires en faveur de l'employeur, des horaires coupés, de l'absence de 2e pilier, etc.);
- pour une offre suffisante de places de qualité dans les institutions de la petite enfance;
- pas de révision de l'AVS au

détriment des femmes;

- pour un meilleur partage entre femmes et hommes du travail rémunéré et du travail non rémunéré;
- pour un accès des femmes aux postes à responsabilité;
- pour mettre fin à la violence à l'égard des femmes et au harcèlement sexuel;
- pour la régularisation collective des femmes sans statut légal, car elles assument des activités essentielles (soins aux personnes, "garde" des enfants, etc.).

La première séance de préparation aura lieu le mardi 7 décembre à 18 h. 30 au SIT. Nous voulons faire de cette journée un succès aussi mémorable que la grève nationale des femmes du 14 juin 1991. Il faut s'y prendre à l'avance et nous comptons sur l'appui et la participation de nos membres.

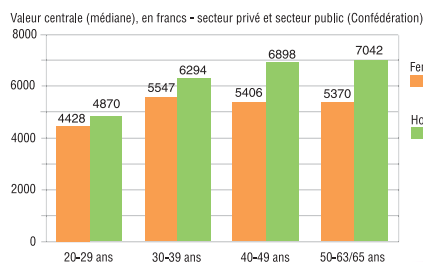
Valérie Buchs

Les discriminations sont d'actualité ...

Les inégalités salariales progressent à nouveau

Les conclusions du récent rapport du Bureau d'études BASS sont inquiétantes puisqu'elles révèlent que les inégalités salariales entre femmes et hommes repartent à la hausse.

Salaires mensuels bruts selon l'âge et le sexe, en 2008



Source: Enquête suisse sur la structure des salaires

Le principe de l'égalité salariale entre femmes et hommes est pourtant inscrit dans la Constitution fédérale et concrétisé dans la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes dans les rapports de travail. Les personnes des deux sexes doivent recevoir une rémunération égale pour un travail équivalent. Si, au sein d'une même entreprise, les femmes et les hommes perçoivent des rémunérations différentes alors qu'ils ont les mêmes qualifications, la même expérience et occupent une fonction équivalente, cela constitue une discrimination salariale au sens de la loi.

Pour le secteur privé, l'analyse établit que les différences de salaires en fonction du sexe ont constamment diminué de 1998 à 2006 (de 25,8% à 23,7%), mais qu'en 2008, elles étaient repassées à 24,1%. Une partie des différences de salaire s'explique par des facteurs dits objectifs. Cette partie explicable est de 61,1% au total dans le privé. Ainsi par exemple les femmes disposent souvent d'une formation et d'une expérience professionnelle plus courtes. Elles sont sous-représentées dans des fonctions supérieures et choisissent des professions dites typiquement féminines dont le niveau de salaire est plus bas. Cela tient aussi au fait que les femmes continuent à être responsables à titre principal du travail domestique et familial ainsi que de l'éducation des enfants. Les femmes cadres gagnent même 30% de moins que leurs homologues masculins.

Mais ce qui est encore plus préoccupant, c'est que la discrimination salariale, c'est-à-dire la partie des différences de salaires

mérite favorise aussi les discriminations salariales.

Dans le secteur public, où le système salarial est plus transparent, les écarts salariaux entre femmes et hommes sont moindres. Les femmes employées à la Confédération ont gagné en moyenne 16,5% de moins que les hommes et la part discriminatoire est de 3,5%.

Ces constats affligeants nous donnent une bonne raison de plus de faire du 14 juin 2011 une journée de lutte contre les discriminations salariales.

Valérie Buchs



Part explicable et part discriminatoire de l'écart salarial entre femmes et hommes, 1998 - 2008

	1998	2000	2002	2004	2006	2008
Part explicable: fondée sur des facteurs explicables	58,9%	55,6%	58,0%	60,5%	61,4%	61,1%
Part discriminatoire: sans facteurs explicables	41,1%	44,4%	42,0%	39,5%	38,6%	38,9%

Source: Enquête suisse sur la structure des salaires; Calculs: Büro BASS et Université de Berne

Salaires mensuels bruts selon le niveau des qualifications et le sexe, en 2008

Niveau des qualifications requises pour le poste de travail				
	Total	1+2	3	4
Femmes	5'040	6'508	5'147	4'131
Hommes	6'248	8'068	5'852	4'868
Total	5'823	7'558	5'622	4'466

Niveau des qualifications requises pour le poste de travail:

- 1 = Travaux les plus exigeants et tâches les plus difficiles
- 2 = Travail indépendant et très qualifié
- 3 = Connaissances professionnelles spécialisées
- 4 = Activités simples et répétitives

Source: Enquête suisse sur la structure des salaires

Nouvelle photo de la sous-enchère

En avril de cette année, la Commission externe d'évaluation des politiques publiques (CEPP) a publié une étude qui jette un regard critique sur le fonctionnement du système de contrôle du marché du travail à Genève. Cette étude met notamment en lumière que 62% des entreprises genevoises du secteur privé (qui occupent 52% des salarié-e-s) échappent au système de contrôle actuel.

Mandaté par le Département de la solidarité et de l'emploi (DSE), José Ramirez, professeur à la Haute école de gestion vient de publier une nouvelle étude sur la problématique de la sous-enchère salariale à Genève*. Cette analyse a pour objectif d'examiner l'évolution du risque de sous-enchère salariale dans les secteurs du gros œuvre, du commerce de détail et de l'hôtellerie-restauration. Elle se base pour cela sur un examen approfondi des données de l'Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS). L'ESS elle-même est établie sur la base de informations fournies par les employeurs sur le profil de leurs salarié-e-s et les salaires qui leur sont versés. On peut légitimement partir de l'idée qu'un certain nombre d'employeurs ont tendance à "oublier" d'indiquer une partie des ces informations (notamment celles qui concernent les salarié-e-s engagé-e-s au noir) et que les données ainsi récoltées reflètent donc une image tendanciellement trop positive de la pratique salariale des entreprises.

L'étude montre que le risque de sous-enchère a augmenté, entre 2002 et 2008, d'une manière significative pour les secteurs du gros œuvre et de l'hôtellerie-restauration et en particulier pour les postes occupés par des salarié-e-s ayant des connaissances professionnelles ou avec CFC.

Elle démontre également - conclusion largement passée sous silence par le DSE et les médias - que lorsque une situation de sous-enchère est constatée, il ne s'agit pas d'un petit problème d'ajustement salarial malencontreusement oublié par l'employeur. Bien au contraire: là où il y a une sous-enchère, elle est massive. Pour ne citer que deux exemples: si une vendeuse sans CFC est victime de sous-enchère salariale, elle touche en moyenne un salaire mensuel de 233 francs en dessous du minimum conventionnel. Pour un salarié sans CFC de l'hôtellerie-restauration victime de sous-enchère salariale, le salaire mensuel payé est même 500 francs inférieur au salaire obligatoire de la CCT!

Mais comment interpréter l'augmentation du risque de sous-enchère qui frappe particulièrement les salarié-e-s qualifié-e-s? Regardons plus précisément le cas de l'hôtellerie-restauration.

L'étude analyse la situation de 6'586 salarié-e-s de l'hôtellerie-restauration à Genève, occupé-e-s par 199 établissements. Pour l'année 2002, 6,9% des salarié-e-s sans CFC et 3,4% des salarié-e-s avec CFC se trouvent en situation de sous-enchère salariale, c'est-à-dire de non-respect du salaire minimum fixé par la CCT nationale étendue du secteur. En 2008, la proportion de salarié-e-s victimes de sous-enchère salariale est de 7% pour les salarié-e-s sans CFC, mais grimpe à 8,1% pour les salarié-e-s avec CFC. Pour le personnel qualifié de ce secteur, le risque de sous-enchère salariale

le a donc plus que doublé entre 2002 et 2008. Concrètement, cela signifie qu'une partie importante des salarié-e-s qualifié-e-s de l'hôtellerie-restauration ne touche pas le salaire prévu pour cette catégorie de personnel dans la CCT.



Au SIT, nous connaissons cette problématique et défendons les salarié-e-s qui en sont victimes. Prenons le cas de Madame H. Elle est au bénéfice d'un diplôme français dans le secteur de l'hôtellerie-restauration, mais son employeur genevois refuse de la considérer comme personnel qualifié. Madame H. fait alors les démarches auprès de l'Office fédéral de la formation professionnelle, qui reconnaît son diplôme comme équivalent à un CFC suisse. Mais l'employeur continue à refuser d'adapter le salaire de Madame H. en prétextant maintenant que la commission paritaire nationale de l'hôtellerie-restauration ne considérerait pas le diplôme de Madame H. comme équivalent à un CFC. Avec le soutien du SIT, Madame H. a saisi le Tribunal des prud'hommes et obtenu finalement gain de cause. L'employeur doit reconnaître son diplôme et, par conséquent, corriger rétroactivement son salaire.

A la lecture de l'étude Ramirez, force est de constater que la situation de Madame H. n'est malheureusement pas un cas isolé. Et pour une salariée qui saisi le Tribunal des prud'hommes, il y en a probablement des dizaines qui ne connaissent pas leurs droits ou qui n'osent pas les défendre. La sous-enchère salariale est une réalité - et, là où elle est pratiquée, elle est massive. Une amélioration du système de contrôle s'impose, y compris au niveau des sanctions à l'encontre des employeurs qui pratiquent cette sous-enchère.

Christina Stoll

*(disponible sous www.ge.ch/dse/doc/conferences/2010-10-18/2010-10-18--rapport-ramirez-salaires.pdf)

Accord et fin de la grève

Après 121 jours de grève, la quinzaine de grévistes soutenue par le Syndicat des services publics (SSP) a mis fin à son mouvement après avoir signé un accord avec l'entreprise. Au 1er juillet 2010 (voir nos derniers SIT-info) l'entreprise avait mis en vigueur des grilles salariales moins favorables que celles des conventions collectives de travail dénoncées.

La grève a permis d'obtenir un accord qui compense une bonne part des baisses de salaire imposées par l'entreprise et qui fixe que les prochaines négociations n'auront plus lieu à Genève mais directement avec la centrale du SSP à Zurich. Les nouvelles grilles de salaire entreront en vigueur en 2012 alors qu'en 2011 ce sont les salaires contenus dans l'avenant syndical signé par le pseudo-

syndicat Push en septembre 2010 qui font foi.

Concrètement cela signifie par exemple que le salaire mensuel minimum d'entrée d'un nettoyeur qui était avant le 1er juillet 2010 de 3658 francs, est tombé à cette date à 3340.- et passera à 3550.- en 2012. Celui d'un employé auxiliaire était sous l'ancienne convention de 21,80 francs, est tombé à 20.- et remontera en 2012 à 21.-.

La détermination des grévistes a pour fin permis de limiter la baisse des salaires sans pouvoir l'empêcher complètement, à l'issue d'un conflit qui restera historique de par sa longueur. De quoi faire sans doute réfléchir la part du personnel qui n'a pas osé rejoindre le mouvement.

Simon Descombes

Mobilezone se moque de ses salariés

Mobilezone se flatte d'avoir engrangé un bénéfice record de 10,9 millions pour le premier semestre 2010, après un autre boni exceptionnel de 23,3 millions de francs en 2009. Si ses actionnaires peuvent se réjouir des dividendes record en vue, les personnes affectées à la vente ont, elles, des perspectives bien moins réjouissantes.

Travail sans pause, horaire allant bien au-delà des 42 heures hebdomadaires maximales fixées dans la convention collective obligatoire du commerce de détail à Genève, semaines de 6 jours, vacances sous-payées, heures supplémentaires non reconnues, pressions antisyndicales ...

Face à cette longue liste, le SIT et Unia ont décidé d'organiser une riposte collective. Après avoir constaté que Mobilezone se contentait de répondre évasivement à leurs interpellations et que la société ne comptait prendre aucun engagement quant à un dédommagement de l'ensemble des salariés victimes de ses pratiques, les salarié-e-s syndiqué-e-s ont décidé de mener une ac-

tion d'information et de protestation devant l'un des magasins de Genève.

Mercredi 10 novembre, les employé-e-s Mobilezone ont expliqué publiquement leurs revendications:

- une semaine de travail de 42h et le paiement des heures supplémentaires. Ceci a été largement ignoré par Mobilezone qui faisait comprendre à ses employés qu'ils devaient travailler 45h voire plus par semaine;
- des vacances et arrêts maladie versés en fonction du salaire mensuel brut (fixe + primes) et non en fonction d'un salaire de base ce que se contentent de faire Mobilezone. La différence de salaire peut être très importante puisque les primes peuvent atteindre 40% du salaire!
- des primes jamais versées aux personnes licenciées ou qui démissionnent de l'entreprise;
- un manque d'effectifs dans les magasins. Durant les périodes de maladie et de vacances, les employé-e-s sont souvent appelés à tenir seuls

un point de vente. De ce fait, ils/elles se trouvent contraint-e-s de travailler sans pause, de faire des heures supplémentaires, des semaines de six jours et des fermetures au-delà de 19h plusieurs soirs par semaine en violation de la loi sur le travail et de la convention collective cadre obligatoire à Genève;

• des pressions et menaces régulières de licenciement et des menaces relatives à l'affiliation syndicale proférées tant dans les entretiens d'embauche que durant l'emploi.

Si aujourd'hui rien n'est encore gagné, une petite porte s'est ouverte le jour de l'action. Un des directeurs de Mobilezone venu "par hasard" de Regensdorf a promis aux salariés mobilisés qu'il fournirait rapidement une réponse concrète à leurs revendications. Mobilezone accumule les bénéfices. Il n'y a pas de raison qu'elle ne trouve pas les moyens d'indemniser celles et ceux qui contribuent à les accumuler.

Lara Cataldi



Tribunal fédéral

Victoire contre Securitas

Monsieur S. avait travaillé chez Securitas en qualité d'agent auxiliaire depuis 2004. La CCT alors en vigueur prévoyait que le travailleur qui a fait une moyenne de 150 heures pendant 6 mois a droit d'être mis au bénéfice d'un contrat de travail mensualisé. Ayant travaillé 163.21 heures par mois en moyenne sur 6 mois, Monsieur S. aurait dû bénéficier d'un salaire mensuel (et de ce fait d'une certaine sécurité financière) depuis le 1^{er} mars 2005.

Le Tribunal des prud'hommes avait condamné Securitas à mensualiser le salaire de Monsieur S. rétroactivement. Considérant que le Tribunal des prud'hommes s'était trompé dans le nombre d'heures à prendre en compte dans son calcul, S. a fait appel du jugement en demandant que le salaire soit calculé sur un horaire de 163.21 heures effectivement travaillées, majorées de la compensation des heures de travail de nuit ainsi que le 8.33% pour les vacances. Ainsi, l'horaire annuel qui devait servir de base pour calculer le salaire rétroactivement, devait être de 2'144.4 heures et non

pas de 2000 heures. Pour sa part, Securitas avait également fait appel en rejetant la prise en compte de la majoration en temps pour travail de nuit et vacances et en demandant que S. soit débouté. De plus l'employeur soutenait que le temps travaillé en auxiliaire ne devait pas compter comme première année de service et que de ce fait, lorsque Monsieur S. devait avoir droit à la mensualisation, il devait être rémunéré avec le salaire correspondant à la première année de service et non pas à la deuxième comme soutenu par S.

La Cour d'appel a ensuite jugé que la base de calcul devait être l'horaire effectivement travaillé, à savoir les 163.21 heures, et qu'à ces heures devaient être ajoutés le 10% en temps des heures de travail de nuit; la convention collective précise en effet que la majoration de temps est prise en compte dans le calcul du temps de travail. De même, la Cour d'appel considérait que les 8.33% d'indemnité payés à titre de vacances devaient également être pris en compte dans le calcul. Il a ainsi conclu que

Monsieur S. avait droit à la mensualisation sur la base de 163.21 heures de travail effectuées + 1.9 heures de compensation pour le travail de nuit + 13.59 heures à titre de vacances, soit 178.7 heures. Par contre, la Cour d'appel a considéré que le travail effectué en auxiliaire valait pour des primes et ne pouvait être considéré comme première année de service.

Securitas a fait appel de cet arrêt auprès du Tribunal fédéral. Celui-ci a interprété la phrase de l'art. 2 al. 4 lit. b de la CCT qui stipulait que le transfère à une rétribution au mois devait être équivalent au moins au "taux d'occupation exercé jusque-là" en confirmant les conclusions de l'arrêt de la Cour d'appel. Ainsi, pour 100 heures de travail effectif, dont 50 de nuit, le taux d'occupation se calculait comme suit: 100 heures de travail + 50 heures x 6 minutes de compensation pour le travail de nuit + 8 heures 45 minutes de vacances soit au total 113 heures et 45 minutes.

Barbara Urtasun

Pas de petit profit pour Adsì Fonti

Cher, le certificat de salaire

Il fallait le faire et... Adsì Fonti SA a réussi. En effet, le directeur de cette société de sécurité privée, Monsieur Alex Lazzarotto pour ne pas le nommer, a trouvé une nouvelle source de revenu, à défaut de trouver des contrats de sécurité. En effet, un travailleur lui a demandé de lui fournir le certificat de salaire pour l'année 2009 car il ne l'avait pas reçu. Son employeur lui répond:

"Nous faisons suite à votre courrier du 25ct, dans lequel vous nous demandez le certificat de salaire pour l'année 2009.

Ce document vous a été remis précédemment en début d'année 2010 comme à l'en-

semble des collaborateurs et selon le respect de la législation afférente à l'établissement des documents utiles au travailleur.

De ce fait nous vous informons ne pouvoir vous produire seulement un duplicata

puisque l'original vous a été donné. D'autre part, votre demande générant une activité supplémentaire à notre personnel, nous vous confirmons que nous vous enverrons ledit document après que vous ayez payé la facture pour frais administratifs de 200.- CHF TTC."

La réponse de l'employeur se passe de tout commentaire. En tant que syndicat nous ne pouvons que vous mettre en garde contre ce genre d'employeurs!

Barbara Urtasun

Économie domestique

Enfin un salaire minimum national!

C'est avec une grande satisfaction que le SIT a pris connaissance de la décision du Conseil fédéral d'éditer un contrat type de travail (CTT) pour le secteur de l'économie domestique. Finalement, un secteur professionnel qui compte parmi les plus importants (en nombre de travailleurs et travailleuses engagés, ainsi qu'en nombre d'heures de travail effectuées) et qui est doté d'un outil de grande importance pour la défense des droits des travailleurs et travailleuses: un salaire minimum.

Certes, nous aurions souhaité que ce dernier s'aligne sur le salaire minimum prévu par le CTT genevois, mais l'introduction d'un salaire spécifique pour les "employé-e-s non qualifié-e-s avec au moins quatre années d'expérience professionnelle" dans le secteur est une importante reconnaissance des acquis professionnels de ces mêmes travailleurs-euses. Le SIT va d'ailleurs immédiatement demander à la Chambre des relations collectives de travail de Genève de s'aligner sur ce modèle fédéral en la matière.

Le SIT regrette par contre que le CTT ne soit pas applicable pour les travailleurs-euses employé-e-s qui effectuent moins de cinq heures par semaine au-delà du même employeur. Alors que ces derniers sont la grande majorité parmi les travailleurs-euses du secteur, nous ne pouvons partager

l'avis de la commission d'experts tel qu'exprimé dans le rapport explicatif sur le projet de CTT. En effet, même si la réalité est, fort heureusement, celle de salaires moyennement plus élevés pour ce type spécifique de travail, il apparaît dangereux d'écarter d'emblée un nombre important de travailleurs-euses, qui sont toujours soumis-e-s au risque de discrimination salariale, comme l'expérience de travail sur le terrain du SIT l'a démontré à plusieurs reprises!

Enfin, le SIT exprime le souhait que le premier pas effectué par le Conseil fédéral puisse être suivi par d'autres, dans la lignée du parcours effectué dans le canton de Genève. Par exemple, en mettant en place des structures d'aide administratives sur le modèle de Chèque Service. En effet, le travail effectué à Genève dans le secteur de l'économie domestique a permis une importante stabilisation du secteur - confirmée par les statistiques à disposition du SIT - dont nous espérons qu'elle puisse se confirmer dans le reste du pays. Stabilisation qui justifie d'ailleurs, aujourd'hui plus que jamais, la nécessité de relancer les démarches de régularisation collective des travailleurs-euses du secteur dépourvus de permis de travail.

Giorgio Gargantini

Reconnaissance des diplômes professionnels étrangers

Le secteur de l'hôtellerie-restauration emploie énormément de travailleurs-euses étrangers. Ces salariés ont souvent acquis leur formation professionnelle dans leur pays d'origine.

Se pose alors la question de la reconnaissance de ces diplômes par les employeurs, question cruciale puisque le degré de formation détermine le montant du salaire.

Lorsque nous recevons les travailleurs-euses du secteur, nous constatons régulièrement que de nombreux migrant-e-s qualifiés sont payés largement en dessous du salaire minimum obligatoire correspondant à leur niveau de qualification professionnelle.

On voit des secrétaires travaillant dans des hôtels payées à 3'400 francs par mois par exemple ou encore des serveurs qualifiés avec des responsabilités recevant des salaires inférieurs à 4'000 francs.

De nombreux employeurs ne reconnaissent pas ces formations acquises à l'étranger, mais cela ne les empêche nullement de donner à ces employé-e-s-là du travail qualifié, voire même hautement qualifié et des responsabilités, sans bien évidemment leur attribuer le salaire correspondant à ces compétences. Ces travailleurs-euses sont donc victimes de discrimination salariale car, à niveau de qualification égale ils ne reçoivent pas le même salaire qu'un travailleur-euse ayant effectué sa formation professionnelle en Suisse.

Ce dumping salarial n'est pas facile à détecter par les inspecteurs de l'Office de contrôle de la CCNT. Car, lors des contrôles, les travailleurs-euses ne sont pas toujours présent-e-s pour expliquer aux inspecteurs qu'ils ont acquis une formation professionnelle à l'étranger.

Ces discriminations salariales envers les migrant-e-s sont récurrentes et en nette augmentation depuis 2002 comme l'a constaté l'étude concernant la sous enchère salariale menée par le professeur José Ramirez de la Haute école de gestion* (voir article dans ce SIT-info).

Ces infractions à la CCNT sont commises principalement par de grands et prestigieux hôtels. Ces établissements de luxe jouent donc parfois le jeu de la sous-enchère salariale envers les migrant-e-s qualifiés du secteur.

Heureusement, depuis quelques mois, la CCNT a pris à bras le corps ce problème en se positionnant très clairement en faveur de la reconnaissance des diplômes professionnels étrangers. Elle a d'ailleurs introduit dans son commentaire sur l'article 10 concernant les salaires minima un paragraphe intitulé :

"Classe de salaire des travailleurs ayant un diplôme professionnel à l'étranger" qui mentionne l'obligation de l'employeur de considérer les formations effectuées à l'étranger comme suit :

"L'employeur affecte le travailleur à une catégorie de salaire en particulier en fonction de la durée de formation à l'étranger". En général, l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT) considère qu'une formation de 2 ans est compara-

Hôtellerie - restauration Salaires minima genevois 2010

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

I.	Collaborateurs sans apprentissage	3'400.-
II.	Collaborateurs avec apprentissage (formation professionnelle initiale) ou formation équivalente	
a)	Formation professionnelle initiale de 2 ans avec attestation fédérale	3'567.-
b)	- Formation professionnelle initiale de 2 ans avec attestation fédérale et avec 7 ans d'expérience professionnelle (apprentissage inclus) - Formation professionnelle initiale de 3 ou 4 ans avec certificat fédéral de capacité	3'823.- 3'823.-
III.	Collaborateurs avec formation supérieure, responsabilité particulière ou longue expérience professionnelle	
a)	Apprentissage avec 7 années d'expérience professionnelle (apprentissage inclus)	4'172.-
b)	Apprentissage avec 10 années d'expérience professionnelle (apprentissage inclus)	4'597.-
c)	Cadres ayant régulièrement sous leurs ordres au moins un collaborateur (y compris un apprenti à temps partiel) Un cadre a un collaborateur sous ses ordres quand il: - lui assigne un travail, - supervise son travail, - évalue son travail, - est la personne de contact pour le collaborateur et - est le supérieur disciplinaire	4'597.-
d)	Examen professionnel selon article 27, lettre a, LFPr	4'787.-
IV.	Cadres ayant régulièrement sous leurs ordres des collaborateurs selon lettre c, ou titulaires d'un examen professionnel supérieur en vertu de l'article 27, lettre a, LFPr	
a)	- ayant régulièrement sous leurs ordres des collaborateurs selon lettre c - fonction de cadre équivalente	5'740.- ^(a) (4'670.-)
b)	- examen prof. sup. conformément à l'article 27, lettre a, LFPr - ayant régulièrement sous leurs ordres des collaborateurs selon lettre c, pendant au moins 5 ans - fonction de cadre ou formation équivalente	6'919.- ^(a) (5'570.-)
c)	Nombre de subordonnés dans les catégories IV a) et b)	
	Cuisine	4
	Service	6
	Hall/réception	3
	Économie domestique	6
	Autres domaines	3
	^(a) Pour les catégories IV a) et b), des salaires inférieurs peuvent aussi être convenus par contrat écrit, mais ne doivent pas être inférieurs au montant indiqué entre parenthèses.	

ble à une attestation fédérale et une formation de 3 ans à un certificat de capacité.

Si l'employeur et le travailleur ne sont pas d'accord sur la valeur d'un diplôme, l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT) peut examiner l'équivalence du diplôme étranger avec un diplôme suisse à la demande du travailleur.

Cela qui signifie que le critère d'équivalence est le nombre d'années de formation et qu'en cas de litige c'est OFFT qui tranchera en déterminant à quelle formation suisse correspond le diplôme étranger.

Si votre formation ou vos responsabilités ne sont pas reconnues à leur juste valeur par votre employeur (voir ci-dessous la grille des salaires minima obligatoires) vous êtes victime d'une sous-enchère salariale. Ces sous-enchères sont des manquements graves à la CCNT, car les employeurs en sous payant le personnel qualifié d'origine étrangère exercent un dumping salarial important.

Si vous subissez ce type de discrimination venez en faire part au syndicat SIT, nous vous aiderons à récupérer vos droits et vos salaires.

Permanence de l'hôtellerie-restauration: les lundi, mardi, mercredi et vendredi de 14h00 à 17h00

Martine Bagnoud

*Analyse empirique du risque de sous-enchère salariale sur le marché du travail à Genève : les secteurs du gros œuvre, du commerce de détail et de l'hôtellerie et la restauration/ HES/ octobre 2010/

Ouvriers du gros oeuvre

Aucune augmentation conventionnelle des salaires!

Les ouvriers de la construction mobilisés le lundi soir 8 novembre devant la SSE (Société suisse des entrepreneurs) autour d'un verre de vin chaud ont clamé haut et fort leur revendication de 150 francs d'augmentation pour l'année 2011.

Or, la SSE a une nouvelle fois démontré son mépris pour le dialogue social par ses méthodes scandaleuses. Le dernier round de négociations salariales qui devait avoir lieu le vendredi 19 novembre a été purement et simplement annulé par l'association patronale qui a estimé que son offre de 26 francs d'augmentation mensuelle était suffisante, au regard de la crise économique qui a, selon la SSE, traversé le secteur.

Cette offre misérable a été rejetée par les syndicats de la construction nationaux, car ils estimaient que les fruits du travail 2010 et le cortège de fonds publics pour pallier les effets de la crise devaient être partagés équitablement.

Le SIT n'est pas surpris par cette attitude irrespectueuse de la SSE vis-à-vis des syndicats de la construction. De fait, les augmentations seront par conséquent délivrées au compte goutte, selon un mérite absurde quand on connaît le travail d'équipe qui est réalisé dans la branche qui occupe

près de 100'000 travailleurs en Suisse. Evidemment que cela représente aussi un cadeau aux entreprises grandes consommatrices de main d'œuvre temporaire et de travailleurs détachés, puisque ces augmentations paternalistes ne seront pas de force obligatoire.

En conclusion, nous assistons à un magnifique signal de durcissement patronal à la veille d'une année de renégociations de la convention collective de travail qui arrive à échéance le 31 décembre 2011, et nous appelons les travailleurs du secteur à se préparer à non seulement défendre leurs acquis, notamment les particularismes de la convention collective genevoise et l'annexe 18, mais également pour porter de nouvelles revendications en matière de régulations

Vendeuses, vendeurs: Vous devez travailler durant les fêtes?

... alors sachez que:

● Le mercredi 22 décembre, c'est la traditionnelle nocturne exceptionnelle. Votre magasin devra fermer ses portes à 21h30. La clientèle se trouvant dans le magasin pourra être servie jusqu'à 22h.

Attention: si vous avez commencé votre travail avant 17h00, un quart d'heure de pause vous est octroyé dans l'horaire de travail jusqu'à 20h et un autre quart d'heure supplémentaire entre 20h et 21h.

● Le vendredi 24 décembre, les magasins fermeront à 18h00;
● Le samedi 25 décembre est férié toute la journée;
● Le vendredi 31 décembre, les magasins sont ouverts jusqu'à 17h. Le personnel employé ce jour là se voit allouer une compensation individuelle par un congé de durée équivalente ou par le paiement des heures travaillées avec un supplément de 100%;
● Le samedi 1^{er} janvier est férié toute la journée.

Pour les magasins soumis à la CCT DNA:

Lors de la nocturne du 22 décembre, les heures travaillées après 19h sont compensées par un congé majoré de 35% à prendre dans les 8 semaines qui suivent. A la demande express du personnel, ce supplément peut être compensé sous forme de salaire en lieu et place du congé. Ce même soir, vous avez droit à une pause de 30 minutes pour vous restaurer entre 18h et 20h. Si votre magasin ne vous offre pas de collation, il doit vous verser une indemnité forfaitaire de 18.-.

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

du travail en période d'intempéries, du travail temporaire ou encore de la sous-traitance.

Comme en 2007, les négociations 2011 s'annoncent chaudes! Rejoins dès l'hiver le comité des maçons SIT!

Sylvain Lehmann et
Thierry Horner



La négociation, c'est pour quand ?

Fin septembre 2010, le Conseil administratif a déposé au Conseil municipal un nouveau projet de résolution (PR - 826) visant à l'extension du service public au domaine de la petite enfance, accompagné d'un rapport chiffré sur les incidences financières de ce projet.

Le syndicat a fait connaître son mécontentement sur ce PR surprise car, le 9 octobre 2007 déjà, le Conseil municipal avait adopté à une forte majorité le PR 476A qui était une prise de position de principe en faveur de l'extension du service public au domaine de la petite enfance. Il recommandait au Conseil administratif d'entamer sans tarder des négociations avec les syndicats et les associations professionnelles signataires de la CCT pour le personnel de la petite enfance, dans le respect des spécificités de ce secteur afin de trouver une solution pérenne. Il prévoyait également la mise à niveau rigoureuse de la prévoyance professionnelle de l'ensemble du personnel amené à intégrer la CAP.

Le contenu de ce PR 476A avait été adopté, suite au dépôt d'une pétition du personnel de la petite enfance munie de plus de 876 signatures récoltées en un mois seulement auprès de la quasi-totalité des institutions concernées. Cette pétition mettait en avant le fait que le contenu du premier projet de résolution constituait une inégalité de traitement avec les conditions prévues pour le

personnel de l'administration municipale, une discrimination au sens de la loi sur l'égalité entre femmes et hommes et une solution au rabais. Le Conseil municipal avait été sensible aux arguments des organisations du personnel et avait amendé le projet de résolution initial.

Bis repetita

Trois ans plus tard, nous devons constater que le Conseil administratif n'a jamais ouvert de négociations avec les syndicats et associations professionnelles sur la mise en œuvre de cette municipalisation et sur l'intégration du personnel de la petite enfance à la caisse de prévoyance professionnelle du personnel de la Ville. Aujourd'hui, il propose une résolution qui demande à nouveau une extension du service public, mais en indiquant déjà au préalable quel est le scénario retenu. Au tant dire qu'il s'agit d'un nouveau moyen de verrouiller toute perspective de négociation avec les représentant-e-s du personnel. C'est d'autant plus inacceptable que le scénario retenu contient une forte discrimination des femmes largement majoritaires au sein du personnel de la petite enfance et une grave entorse à l'égalité de traitement avec le personnel de l'administration, qui est pourtant un principe de base en droit public.

Le Conseil administratif demande une municipalisation des crèches au rabais, sans prise en compte des années d'expérience dans la profession et sans rattrapage CAP. Bien entendu, il choisit le scénario le moins cher. Le SIT demande au contraire qu'une réelle négociation s'ouvre enfin avec les signataires de la CCT, comme le demandait déjà la résolution adoptée par le Conseil municipal en octobre 2007. Le 2 novembre dernier, le Conseil municipal a finalement décidé de renvoyer le projet à la commission des finances. Les organisations du personnel demanderont à être auditionnées. Elles ont le sentiment d'avoir perdu de nombreuses années dans ce dossier.

FW

D'un référendum l'autre ?

Alors que le processus de négociations, du côté de l'Etat employeur, touche à sa fin, deux nouveaux éléments sont entrés dans le paysage de la fusion des caisses de pension.

D'une part, le référendum interne à la CIA, qui a vu une majorité du personnel refuser les mesures pourtant soutenues par la majorité du Cartel intersyndical de la fonction publique, d'autre part la possibilité d'un référendum contre la législation fédérale à venir, qui prévoit l'obligation pour les caisses publiques d'être fortement recapitalisées. Les organisations syndicales devront se prononcer prochainement sur la manière dont elles entendent prendre en compte cette nouvelle donne.

Par plus de 7'000 voix contre 5'900 (soit une majorité de 55% pour un taux de participation de 34%), les affilié-e-s de la CIA (actifs et pensionnés) ont refusé, sur invitation du SSP qui avait lancé le référendum, les mesures proposées par le Conseil d'Etat qui visent à augmenter la cotisation de 1% par année sur trois ans (pour arriver à un taux de 27% en 2013) et bloquer l'indexation des rentes sur la même période à raison d'un maximum d'1% par an. Ces mesures avaient pourtant successivement été approuvées par le Comité de la Caisse (à l'unanimité moins une voix), par l'Assemblée des délégué-e-s de la Caisse (à une majorité d'environ deux tiers) et par une majorité des organisations du Cartel intersyndical.

Entendre la voix du personnel

Fort du résultat du vote interne à la CIA, le SSP revendique logiquement le retrait du projet de loi du Conseil d'Etat relatif à ces mesures. Or, non seulement le Conseil d'Etat a refusé de retirer ce projet de loi, mais la commission des finances du Grand Conseil a l'encore détérioré en remettant en cause la répartition des cotisations entre employeur et employé-e-s, en mettant à charge de ces derniers-ères 50% de l'augmentation des cotisations. Les craintes que le SIT avait émises pendant la campagne référendaire sont donc en train de se réaliser.

Les membres et militant-e-s

du SIT - services publics et subventionnés se réuniront en assemblée le 2 décembre afin de prendre la mesure de la situation et de définir la stratégie syndicale la plus à même de défendre au mieux les intérêts du personnel, tant sur la question des mesures de pré-assainissement de la CIA, que sur celle de la fusion entre les caisses CIA et CEH.

Mais pour l'heure, le Grand Conseil devra entendre la voix exprimée dans les urnes de la CIA : le personnel, après plus d'une décennie de blocages des

La lutte pour l'obtention d'un régime de retraites de qualité pour toutes et tous, doit se poursuivre et s'intensifier.

mécanismes salariaux et de l'indexation (des années 90 à la première moitié des années 2000), exprime sa préoccupation légitime de préserver son système de retraites. Or, si les mesures de pré-assainissement proposées par le Conseil d'Etat sont douloureuses, la remise en cause de la répartition 2/3 - 1/3 des cotisations entre l'employeur et les employé-e-s sont quant à elles inacceptables.

Vers un référendum fédéral ?

Dans cette difficile bataille pour la sauvegarde du système de retraite de la fonction publique cantonale, nous devons également nous déterminer sur l'autre élément nouveau du dossier qu'est le possible lancement, toujours à l'initiative du SSP - mais soutenu cette fois par le SIT, d'un référendum contre la loi qui devrait être votée en décembre aux chambres fédérales concernant le financement des caisses de pension publiques.

S'il y a parfaite unanimité cette fois sur le caractère totalement absurde et coûteux de ce projet - on parle de 43

milliards à la charge des collectivités publiques pour une recapitalisation exagérée et donc inutile de leurs caisses, sur le dos des salarié-e-s et des contribuable-s - c'est au niveau pratique que se posent les difficultés : à savoir notre capacité à créer un front suffisamment large pour récolter les 50'000 signatures nécessaires dans les 100 jours qui suivront la publication de la loi à la Feuille d'avis officielle. Si le soutien de l'USS a été obtenu à une courte majorité lors de son dernier congrès, il y a malheureusement fort à parier que le soutien effectif de ses composantes risque d'être assez faible, en Suisse alémanique plus particulièrement, du fait du passage déjà réalisé à la capitalisation intégrale de la plupart des caisses publiques. Après une première séance de préparation au niveau romand, le 20 novembre dernier, rendez-vous est pris pour une deuxième séance le 18 décembre prochain à Berne.

Quoi qu'il en soit finalement du lancement de ce référendum fédéral et de son aboutissement, que nous espérons vivement, il faudra également rapidement se déterminer sur la façon d'intégrer la perspective d'une éventuelle mise en échec de la nouvelle loi dans le cadre des négociations entamées. En effet, même dans cette dernière hypothèse, le problème d'un financement durable de nos caisses de pension ne serait pas totalement réglé, même si sensiblement atténué, du fait des autres facteurs qui pèsent sur elles, comme l'allongement de l'espérance de vie. C'est pourquoi d'ailleurs le Conseil d'Etat a déclaré vouloir aller de l'avant avec la fusion dans tous les cas de figure. Si nous voulons alors continuer de défendre la piste d'un accord négocié, il faudra alors trouver les moyens de ne pas consentir à l'avance à des sacrifices qui ne seraient pas justifiés par la suite.

Au milieu de toutes ces hypothèses, ce qui apparaît aujourd'hui au moins clair, c'est que la lutte pour l'obtention d'un régime de retraites de qualité, selon la conception que nous nous en faisons, pour toutes et tous, doit se poursuivre et s'intensifier.

Julien Dubouchet Corthay
et Davide De Filippo

Conditions de travail

Harmonie dans les écoles de musique

L'enseignement délégué de la musique, danse et théâtre, qui fait l'objet d'un nouveau règlement issu de la loi sur l'instruction publique, est appelé à se développer, idéalement pour faciliter l'accès à ces branches artistiques à un maximum d'enfants et de jeunes adultes. Pour s'assurer de la qualité de cet enseignement délégué, les écoles doivent répondre à des exigen-

ces qui sont certifiées et s'organisent au sein d'une confédération, la CEGM. Le SIT et l'association du personnel AP-CEGM-HEM veillent à ce que les conditions de travail s'harmonisent et ont démarré avec les représentants employeurs de la CEGM une négociation en vue d'une CCT.

Pour renforcer son travail syndical, le SIT-Genève désire engager

un-e syndicaliste

à temps partiel (70 %) pour travailler au sein d'une équipe en charge de l'organisation syndicale des secteurs de la santé publique et privée, de la fonction publique et parapublique et du social. Il s'agit d'organiser des groupes syndicaux de secteurs, de défendre les intérêts collectifs et individuels des salarié-e-s : action et animation collectives, négociation des conditions collectives de travail, défense de situations individuelles auprès des employeurs et jusque devant les tribunaux, dossiers thématiques.

Ce poste requiert :

- expérience militante dans un mouvement syndical, social ou associatif et bonne connaissance de la réalité sociale et politique locale ; une bonne connaissance du secteur sera également appréciée ;
- compétences techniques utiles à l'activité syndicale (par ex. droit du travail, assurances, économie ...) et maîtrise des outils informatiques courants ;
- forte capacité à prendre des initiatives, à négocier ;
- aisance à travailler à la fois en équipe et de manière autonome ;
- disponibilité pour travailler en horaires irréguliers et du soir ;
- aisance de rédaction en français et de communication.

L'échelle salariale figure sur le site internet.

Les personnes intéressées par ce poste, avec permis de travail valable, peuvent faire leur offre (avec CV et lettre de motivation) d'ici au 10 décembre 2010 à

SIT (J.L. Ferrière) - case 3287 - 1211 Genève 3

Seules les réponses correspondant au profil du poste seront prises en considération.

Annulation des négociations sur la CCT

Récemment, le Conseiller administratif Manuel Tornare a aussi annulé unilatéralement les négociations prévues de longue date avec les signataires de la CCT en vigueur. Il était convenu d'intégrer dans la CCT un dispositif permettant de mieux accompagner les stagiaires et de favoriser les validations d'acquis pour les CFC ASE. Il était aussi envisagé d'intégrer quelques améliorations figurant dans le nouveau statut du personnel de l'administration municipale, en particulier le congé pour les pères à la naissance de leur enfant.

Le magistrat oublie qu'une CCT doit se maintenir à jour et répondre aux problèmes concrets qui se posent dans les institutions.

Même en cas de municipalisation du personnel, la CCT restera en vigueur encore un an ou deux, le temps de finaliser l'ensemble du processus. Certains sujets n'attendront pas si longtemps.

Valérie Buchs

Office médico-pédagogique

Une lueur de concertation ?

Le nouvel Office médico-pédagogique (ex-SMP), créé il y a un an, transforme le service médico-pédagogique qui dépendait de l'Office de la jeunesse du DIP en un nouvel Office du DIP aux objectifs politiques, stratégiques et opérationnels bien définis visant principalement l'intégration des mineurs qui ont des difficultés dans les cursus scolaires et les suivis thérapeutiques divers.

Les réformes au sein de l'OMP se font sans concertation avec le personnel et ses organisations. Durant plus d'un an, les assemblées du personnel réunies par les différents syndicats (SIT, SPG et SSP) ont élu une délégation syndicale et exigé de ren-

contrer la direction afin d'avoir des explications quant aux réorganisations, objectifs visés et de faire entendre les difficultés diverses du personnel. Les échanges furent impossibles et voués à la seule condition de créer une structure de concertation élue en commission du personnel reconnue par l'employeur.

Aussi le personnel élira d'ici fin novembre sa commission du personnel. Le règlement et la charte instaurant la commission du personnel de l'Office prévoient que cette dernière puisse être accompagnée par les syndicats. Ces derniers sont aussi reconnus en tant qu'interlocuteurs du personnel. Des rencontres sont prévues en 2011. La pratique dira si la concertation à l'OMP pourra enfin se mettre en place. En attendant, voilà des élections bien compliquées avec des collègues et syndicats motivés et déterminés à défendre la qualité des prestations et l'expression du personnel.

Frambois

Accord signé

Un accord a finalement été trouvé avec le Conseil de fondation sur le solde de vacances non prises par le personnel de 2004 à 2008 (voir SIT-info de mai 2010). Après le règlement des heures supplémentaires du personnel pour la même période, voilà un deuxième succès de l'action syndicale du SIT dans cet établissement.

La délégation syndicale s'attaquera maintenant à la dernière question encore en suspens concernant cette même période, soit la question du calcul des indemnités pour inconvénients de service. Une rencontre à ce sujet est prévue fin novembre avec Isabel Rochat, présidente du Conseil de fondation.

DDF

FW

"Il est difficile d'expliquer aux gens qu'ils cessent d'être des citoyens dans la sphère du travail".

Le SIT avait demandé à Sophie Bérout de venir faire une présentation de ses recherches à notre Congrès. Elle vient en effet de codiriger, avec Paul Bouffartigues, l'ouvrage collectif *Quand le travail se précarise*, quelles résistances collectives, paru aux éditions La Dispute en 2009. Nous cherchions précisément, dans le cadre du Congrès, à réfléchir aux différentes formes de précarisation des relations de travail vécues (précarisation des emplois, au chômage, des contrats, des horaires, des protections, etc.) et aux réponses syndicales à y donner. Or les axes forts du livre sont que les luttes sont possibles malgré la précarisation, à travers de nombreux

exemples (nettoyage, sans-papiers, journaliers, employé-e-s MacDo, dockers) étudiés dans divers pays, tout en soulignant que les syndicats sont fortement remis en question dans leur organisation et leurs revendications "traditionnelles" par ces problématiques, ce à quoi précisément nous sommes confrontés.

Sophie Bérout est maîtresse de conférences de science politique à l'université Lumière Lyon-2, et chercheuse au sein de l'institut-laboratoire pluridisciplinaire Triangle. Nous la remercions vivement de sa contribution, un apport qui a été très apprécié de nos militant-e-s au Congrès. Elle répond ici à quelques questions pour SIT-info.

■ Vous avez préféré parler de précarisation plutôt que de précarité? Peux-tu expliquer cette différence, et en quoi le terme de "précarité" nous empêcherait donc de voir certaines situations?

En premier lieu, on ne peut pas parler de la précarité, mais des précarités tant le phénomène est multidimensionnel. Il renvoie aussi bien aux formes d'emplois atypiques (contrats à durée déterminée, intérim, stages, etc.) qu'à la dégradation de l'activité de travail en elle-même (via l'intensification, la non reconnaissance de la polyvalence, l'absence de perspective de carrière, etc.) ou encore à la faiblesse des droits sur le lieu de travail. En deuxième lieu, il nous paraît important plutôt que de juxtaposer les formes de la précarité de saisir un processus de "mise en précarité", soit un processus de déstabilisation et d'appauvrissement d'une large partie du salariat et de recul des droits sociaux.

■ Pour certains, les processus contemporains de précarisation sont tout à fait nouveaux dans le monde du travail, alors que pour d'autres, ils ont toujours existé. Qu'est-ce que vos recherches vous permettent d'amener dans ce débat?

Oui, pour certains auteurs, le processus de précarisation est inscrit au cœur même de ce rapport inégal qu'est le rapport salarial. Ce sont les luttes sociales qui ont permis d'améliorer un tant soit peu et de stabiliser la condition salariale, mais le mouvement du capital consisterait toujours à rétablir des formes de domination plus directes et plus fortes. Ce qui nous a semblé nouveau est la généralisation des formes de précarité qui touchent les salariés et notamment le fait que l'entrée dans le salariat se réalise massivement au travers d'un statut précaire.

■ Vous avez relevé qu'un élément nouveau pourrait être que les avancées concernant les droits démocratiques au niveau social général se heurtent dans l'entreprise à une organisation qui ne leur laisse pas de place. Peux-tu expliquer cette idée?

Oui, cette réflexion provient de plusieurs études de cas où nous nous sommes interrogés sur les ressorts de la mobilisation de salariés pourtant soumis à une très forte précarisation. Or, le déclenchement d'une réaction face aux abus des employeurs, face au non respect du code du travail, passe souvent par un sursaut de dignité, au nom du refus de perdre tout droit à la parole une fois franchi les murs de l'entreprise. Dans des sociétés comme les nôtres où le niveau d'éducation s'est considérablement élevé, où tout un discours sur la nécessité d'une citoyenneté active est tenu, il est difficile d'expliquer aux gens qu'ils

cessent d'être des citoyens dans la sphère du travail. Cela permet de réfléchir aussi au fait que le vécu des situations de précarisation ne signifie pas nécessairement un consentement à l'ordre productif dominant.

■ Les syndicats ont été attentistes face à la montée des précarités. Comment l'expliquez-vous?

Les années 1990 ont été globalement une décennie d'affaiblissement du syndicalisme en Europe, avec une réduction du nombre des adhérents, un vieillissement de l'âge moyen de ces derniers, une tendance à la réduction des implantations syndicales au seul secteur public ou aux grandes entreprises. De ce fait, les syndicats ont été pris au piège de postures défensives, cherchant avant tout à limiter les effets dévastateurs des politiques de libéralisation et de restructuration. Ils ont parfois laissé s'installer de facto une précarité massive dans l'entreprise, non pas en la cautionnant, mais faute de moyens militants et organisationnels pour véritablement réagir face à ces politiques d'emploi et de gestion du personnel mises en place par les entreprises.

■ Donc aujourd'hui, les syndicats sont remis en question! De quelles manières?

Ils sont déstabilisés dans leur base sociale car le processus de précarisation, même s'il est généralisé, atteint davantage les catégories ouvrières et employées, les jeunes et les femmes. Se pose alors la question de la représentation des catégories les plus exploitées par les syndicats, mais aussi de la continuité de l'action syndicale, du maintien des implantations militantes.

■ Dans les exemples que vous avez rencontrés, en quoi se distingue l'organisation des travailleuses et travailleurs précaires, par rapport aux formes du syndicalisme couramment pratiqué?

Un des enjeux consiste à trouver des formes d'organisation peut-être plus souples qui, dans un premier temps, permettent d'entrer en contact avec les salariés précaires sans pour autant les obliger à adhérer au syndicat et par là même à s'exposer par rapport à leur situation. Il s'agit aussi de trouver des façons d'atteindre ces salariés souvent isolés ou bien employés dans des petites structures. Du coup, des façons de s'adapter plutôt à un site, comme celui d'un centre commercial, ou à un territoire, comme celui d'un chantier. Enfin, pour obtenir des résultats, le défi consiste aussi pour le syndicalisme à remonter la chaîne des responsabilités et par exemple à s'attaquer au donneur d'ordre.

■ Qu'est-ce qui t'a (le plus) frappé dans les exemples de luttes de salarié-e-s précaires que vous avez étudiées?

L'implication et la détermination de ces salariés. L'exemple de la lutte des sans-papiers en France est assez significatif de cela. Être tout en bas de l'échelle sociale, sans statut, avec des emplois informels et souvent des logements précaires et pourtant s'engager dans une grève de plusieurs mois.



Sophie Bérout
Maître de conférence en science politique à l'université Lyon-II - codirectrice de l'ouvrage *"Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives?"*



Résolution du congrès SIT

Contre la xénophobie, le racisme et les discriminations

En ces temps de crise latente, de grande incertitude économique et de précarisation croissante du monde du travail, les idéologies d'exclusion et de stigmatisation à l'égard de certains groupes de population font recette. En particulier, la désignation des étrangers-ères comme responsables de tous les maux progresse de façon préoccupante au sein de la population. C'est ainsi que les autorités fédérales, poussées par les incessants coups de boutoir de la droite populiste, construisent toujours plus des politiques migratoires fondées sur la précarité et les inégalités. Ces dernières sont d'ailleurs inhérentes au système capitaliste, puisqu'elles permettent l'exploitation des travailleuses et travailleurs en les divisant.

Dans une telle situation et loin de se décourager, le SIT poursuit le combat qui est le sien depuis des décennies en faveur de l'unité de tous-te-s les travailleurs-euses, qu'ils soient Suisses, immigré-e-s, frontaliers-ères ou réfugié-e-s, en saisissant chaque occasion pour lutter contre toutes les formes d'exclusion, de discrimination et de xénophobie. Il le fait le plus souvent possible dans le cadre de larges mouvements unitaires, réunissant d'autres organisations investies dans le domaine des droits humains. C'est tout particulièrement le cas au sein du Collectif de soutien aux sans-papiers pour la régulation collective des sans-papiers et, ces jours-ci, au sein de la Coordination genevoise contre l'exclusion et la xénophobie, contre l'initiative de l'UDC et le contre projet des chambres fédérales en ce qui concerne le renvoi des criminels étrangers.

Combattre encore et toujours la xénophobie et le racisme!

(...)
Le SIT entend rappeler solennellement ses préoccupations face aux tendances lourdes qui se manifestent à l'encontre de la population étrangère. Voilà des années que l'UDC poursuit sa détestable et sclérote croisade xénophobe à l'encontre de cette

catégorie de population, en ciblant chaque fois l'une ou l'autre de ses composantes. Ce parti populiste et nationaliste outrancier en a fait son principal fonds de commerce électoral et il parvient, hélas, à gagner à sa triste cause, sinon à mystifier, une frange importante de la population. En outre, il réussit toujours plus à tirer sur ses positions la majorité de droite ainsi qu'une partie de la gauche aux chambres fédérales. (...)

La droite et l'extrême droite populistes, en s'attaquant en permanence aux étrangers et réfugiés, instrumentalisent notre démocratie pour ne proposer que de fausses solutions aux prétendus problèmes qu'elles soulèvent. Elles sont actrices d'une opération de détournement, cherchant à occulter non seulement les vrais problèmes que sont le chômage, la précarité, les inégalités sociales grandissantes, ou encore la rareté et la cherté du logement, mais également leur responsabilité dans l'augmentation de ces derniers.

Car les attaques ne visent pas uniquement les étrangers-ères, mais plus généralement tout le système de protection sociale et de redistribution des richesses. (...)

Combattre encore et toujours les discriminations!

La régularisation collective des travailleuses-eurs sans papiers reste un chantier entièrement ouvert, les autorités fédérales s'entêtant à ne préconiser que des solutions au cas par cas. Voilà bientôt plus de dix ans que le SIT se bat sans compter pour sortir de l'ombre ces milliers de travailleurs-euses condamnés à vivre dans une extrême précarité et à subir des discriminations inacceptables au niveau du travail et dans leur vie quotidienne. Sans droit et sans statut, les sans papiers sont de surcroît dans l'impossibilité d'assurer un avenir à leurs enfants parvenus en fin de scolarité obligatoire. Le combat du SIT et du Collectif de soutien aux sans-papiers n'est cependant pas vain et des avancées sont à souligner dans

plusieurs domaines sur le plan cantonal : réglementation du secteur de l'économie domestique (grand pourvoyeur d'emplois pour les sans papiers), droits reconnus pour l'assurance maladie et autres assurances sociales, accès garanti au tribunal des prud'hommes, accès des enfants à

la scolarité obligatoire et à des filières de formation à plein temps, etc. Mais aujourd'hui encore, malgré diverses initiatives parlementaires au niveau des chambres fédérales, les jeunes sans statut légal n'ont pas accès à l'apprentissage en système dual au prétexte qu'ils n'ont pas d'autorisation de travail.

Le SIT insiste donc sur la nécessité d'une mise en oeuvre rapide, au besoin par des mesures transitoires, de la motion sur l'accès à l'apprentissage acceptée cette année par les chambres fédérales.

L'égalité des droits est un principe inaliénable et le SIT réaffirme une nouvelle fois qu'une régularisation collective de tous les sans papiers et de leurs enfants est une nécessité, elle est la seule solution envisageable. D'un point de vue des droits humains, il y a urgence ! Il est temps de mettre fin à la cynique hypocrisie qui prédomine dans d'importants secteurs économiques et qui consiste à laisser des milliers de travailleurs et de jeunes dépossédés de droits fondamentaux pour mieux les exploiter. Défendre les sans papiers, défendre les plus faibles de notre société, plus globalement, défendre les travailleuses-euses immigrés, c'est défendre les intérêts de l'ensemble des travailleurs-euses, qu'ils soient Suisses, immigrés ou frontaliers.

Contre toutes les tentatives de divisions, luttons ensemble pour l'égalité des droits de toutes et de tous, au nom de la dignité!

Pour l'égalité des droits: un emploi, une formation = un permis, à tous les âges!

(résolution adoptée à l'unanimité par le congrès)

Contre la précarisation du travail: revendications, alternatives et luttes syndicales

90 délégué-e-s des secteurs et des syndicats du SIT avaient jugé important de "sacrifier" tout un samedi pour débattre de la politique passée et à venir du SIT.

Bien leur en a pris! Le 14^e congrès du SIT a en effet été un moment vivant d'échange et de convivialité.

Pour la troisième fois, le congrès du SIT se tenait au lieu de formation commun à tous les syndicats: l'UOG - Université ouvrière de Genève.

Partie statutaire obligatoire: il fallait d'abord adopter les procès-verbaux des deux derniers congrès (dont celui, extraordinaire, de l'an passé). Ce fut ensuite la discussion sur le rapport du comité portant sur les trois dernières années d'activité, qui souleva assez peu de questions et de remarques: c'est à l'unanimité qu'il a été accepté.

qu'ils attendent du syndicat, puis d'en débattre et finalement de sortir avec une ou deux pistes (mandats au syndicat pour les trois ans à venir).

Les thèmes des cinq ateliers étaient:

- sécurisation de l'emploi;
- flexibilité;
- amélioration des revenus;
- lutte contre le chômage;
- formation continue.

Le compte-rendu de ces discussions et leurs synthèses ont été largement présentés devant le congrès et leur contenu fera l'objet d'une publication ultérieure. Ce sont les axes de lutte syndicale pour le SIT pour ces prochaines années.

Pas de congrès sans élections! L'étape presque ultime du congrès y fut consacrée, d'abord avec le renouvellement du comité qui "gèrera" le SIT durant trois ans, représentatif des secteurs et des syndicats.

Changements à la présidence et au secrétariat général: après deux ans passés à la vice-présidence et quatre à la présidence, Jean-Marc Denervaud se retire de cette fonction, alors que le vice-président Max Deturche faisait de même après six ans de vice-présidence. Après des discours d'adieux qui n'en étaient pas, le congrès s'est donné une présidence élargie puisqu'elle sera maintenant composée de Nicole Lavanchy, présidente, et de trois vice-président-e-s: Marianne Halle, Fernando Ferreira et Jean-Pierre Bouvier.

Au secrétariat général, après six ans à ce poste, Christina Stoll ne se représentait pas à l'élection au congrès - mais on y reviendra! - et le congrès plébiscitait les deux cosécétaires général-e en fonction: Manuela Cattani et Jean-Luc Ferrière.

Enfin, le congrès adopta trois résolutions sur:

- le 20^e anniversaire de la grève des femmes et les manifestations prévues en 2011 (voir article dans ce numéro en page 3);
 - Contre la xénophobie, le racisme et les discriminations (reproduite en page 7 de ce SIT-info)
 - solidarité internationale, en particulier avec la Guinée
- Puis un apéro (sans débat!) réunit celles et ceux qui avaient tenu à apporter leurs remerciements aux personnes qui quittaient leur fonction.

Des invité-e-s

Au cours du congrès, des invités ont pris la parole. Notons en particulier le salut apporté par:

Rolf Zimmermann, premier secrétaire de l'Union syndicale suisse (USS)

Jean-Michel Gelati, représentant l'Union régionale Rhône-Alpes de la Confédération générale du travail (CGT)



La nouvelle présidence du SIT

Pour traiter le thème "Contre la précarisation du travail: revendications, alternatives et luttes syndicales", il avait été décidé de faire le débat en plusieurs parties.

Les délégué-e-s ont d'abord entendu une présentation de Sophie Bérout - maître de conférence en science politique à l'université Lyon-II (voir en page 7 de ce journal), à qui elles ont pu poser des questions, faire des remarques.

En début d'après-midi, les délégué-e-s se séparèrent en cinq ateliers dont l'objectif était d'abord de permettre aux participant-e-s de tous secteurs et niveaux de s'exprimer sur le thème: ce qu'ils vivent sur leurs lieux de travail, ce qu'ils revendiquent ou proposent, ce



Atelier protection contre les licenciements

A titre d'exemple, nous mettons ci-dessous le résultat d'un des cinq ateliers, celui portant sur la protection contre les licenciements.

Les délégué-e-s du Congrès ont convenu que la protection contre les licenciements est une lutte fondamentale pour l'activité syndicale sur les lieux de travail et l'amélioration des conditions de travail. La Suisse prévoit la liberté de licencier à l'exception des cas d'abus. Ceux-ci sont très difficilement reconnus et les sanctions qu'ils engendrent ne sont pas dissuasives pour l'employeur. Sans protection contre le licenciement, la liberté syndicale qui est pourtant un droit constitutionnel ne peut souvent pas être mise en œuvre. Le SIT doit donc durant les années à venir:

- **se mobiliser** pour que le thème de la protection contre les licenciements soit une priorité de l'agenda syndical au niveau national;
- **inclure dans les CCT** lorsque cela est possible des dispositions de protection contre les licenciements antisynodaux, non seulement pour affirmer le droit à la liberté et à l'activité syndicale dans l'entreprise mais aussi pour démontrer de part la signature même de la partie patronale le caractère désuet de la loi actuelle;
- **lutter** ces prochaines années et notamment dans le cadre de la révision à venir du Code des Obligations pour obtenir la possibilité de faire réintégrer dans l'entreprise une personne victime d'un licenciement antisynodaux;
- **lutter** pour mettre fin à l'arbitraire patronal en matière de licenciement; tout licenciement doit être basé sur un motif objectivement fondé et respecter une pesée des intérêts entre celui du travailleur à garder son emploi et celui de l'employeur à s'en séparer.



Merci Jean-Marc... et Max!

Jean-Marc a donc passé la main de sa présidence du SIT, après une longue "carrière" dans le militantisme et le syndicalisme. Après avoir été un des fondateurs du syndicat du social, il devient secrétaire de la Confédération romande du travail. Puis il vient travailler au SIT dans son domaine de prédilection: la formation, tout en épaulant l'équipe du secteur hôtellerie-restauration. Vient alors une période de semi-retraite professionnelle ... qu'il met à profit

pour militer à plein temps et devenir vice-président puis président du SIT depuis 2006. Être président, c'est avoir une capacité à l'écoute, à la proposition, à la démocratie. Jean-Marc a su s'immerger avec doigté dans la vie du secrétariat, faire face aux situations difficiles qu'amène une activité prenante, passionnante et passionnelle. Mais surtout, il a eu le souci constant que les membres et militantes du SIT participent le mieux possible à la vie démocratique du syndicat, à prendre les décisions et ensuite à savoir les porter sur le terrain, sur les lieux de travail. Un effort continu de pédagogie, de mise à plat des enjeux et des conséquences des axes stratégiques. Evidemment, Jean-Marc ne va pas se retirer sur sa plage bretonne, et il va continuer à faire profiter le SIT de ses capacités et de son engagement. Nos remerciements sont donc à la fois un merci pour le travail accompli ... et pour celui à venir!

Max, lui, reste au comité et continue à militer particulièrement dans la formation professionnelle. Mais cela n'empêche pas de le remercier de son apport toujours souriant et paisible, même s'il a dû pour cela apprendre à se servir d'un ordinateur. Nous savons que nous retrouverons souvent Max, ne serait-ce que pour nous concocter un de ses cocktails qui mettent en joie l'ensemble du SIT! Merci, Jean-Marc et Max et ... à demain!



Un des cinq ateliers de discussion qui se sont tenus durant le Congrès.

