

Les conséquences d'une votation fédérale

Plus de 2000 chômeurs-euses sur le carreau à Genève

On est en passe de réaliser ce qu'il y a longtemps on avait présenté comme la façon la plus simple de supprimer le chômage: supprimer l'assurance chômage. Avec le vote du peuple suisse en septembre dernier, on va ainsi alléger considérablement les statistiques et excluant une vingtaine de milliers de demandeurs et demandeuses d'emploi du droit aux indemnités.

Avec les autres cantons romands, Genève s'était opposée à 60,8% à la révision de la Loi fédérale sur le chômage (LACI) le 26 septembre 2010. Dans les quartiers populaires, le rejet avait dépassé le 70% des votants. Et pour cause: la nouvelle LACI réduit la durée du droit aux indemnités tout en augmentant la durée des cotisations pour toutes les catégories de chômeurs-euses.

Ainsi, à Genève, le 1^{er} avril ce sont plus de 2'000 chômeurs-euses qui ont vu leur droit au chômage s'arrêter brutalement. Par la suite, les péjorations induites par la révision de la LACI vont déployer leurs effets sur l'ensemble des chômeurs-euses, qui seront plus rapidement en fin de droits.

Contre le chômage: l'emploi

La lutte contre le chômage doit passer par une véritable offensive de diversification des débouchés professionnels. Il faut créer des emplois qui correspondent aux profils des chômeurs-euses de longue durée, notamment dans les services publics de proximité (garde d'enfants et de personnes âgées), mais aussi dans le cadre d'une politique industrielle qui rompt avec la prédominance d'un secteur financier local hypertrophié.

Lutter contre le chômage,

c'est ainsi exiger que l'Etat cesse la politique d'austérité et de blocage des engagements dans le secteur public et parapublic pour répondre aux nouveaux besoins sociaux, notamment dans le domaine de l'accompagnement et soins aux personnes âgées, accompagnement de l'enfance avant et durant la scolarité, crèches, parascolaire, éducation, culture, santé, social, mais aussi dans le domaine de la protection de l'environnement, des transports, du recyclage, de l'agriculture de proximité, etc. Les syndicats de Genève (la CGAS) ont demandé à l'Etat de jouer son rôle anticyclique non seulement par l'investissement dans les grands travaux, mais de participer à la diminution du chômage par l'ouverture de nouveaux emplois dans les domaines précités pour répondre aux besoins d'une population en constante augmentation: 45'000 habitants de plus, soit 10% entre 2000 et 2010.

Des mesures urgentes pour Genève

Pour préparer l'entrée en vigueur de la révision de la LACI, le Grand conseil n'a rien trouvé de mieux que de supprimer le RMCAS - revenu minimum cantonal d'aide sociale. Si le RMCAS est insuffisant en termes de réinsertion sur le marché de l'emploi, il permet



pour le moins aux chômeurs-euses en fin de droits de bénéficier d'un dispositif intermédiaire entre le chômage et l'assistance publique. Le SIT a co-lancé le référendum avec les syndicats et les forces de gauche pour s'opposer à cette suppression.

Le SIT, avec les autres syndicats et la gauche, se bat également pour des mesures urgentes cantonales devant entrer en vigueur le plus rapidement possible.

Notre objectif est simple: récupérer ce que la révision de la LACI a enlevé, parce que la population genevoise s'est opposée à ces réductions.

Concrètement, nous demandons:

- comme mesure urgente, la création d'un droit à 120 indemnités cantonales du même montant que les indemnités fédérales dès le 1^{er} avril pour les chômeurs-euses que la révision de la LACI laisse sur le carreau et jette à l'assistance;
- l'introduction dans la Loi cantonale sur le chômage d'un droit à des indemnités cantonales complémentaires qui atteindraient le même montant que les actuelles indemnités fédérales pour compenser pour toutes et à l'avenir les réductions imposées par la révision de la loi fédérale.

Resultat: à Genève les chômeurs-euses bénéficieraient du même traitement qu'avant la révision de la LACI.

Pour ce faire, le Grand conseil doit se réunir en session urgente et voter ces dispositions légales.

C'est pour ces raisons que les syndicats ont organisé le 2 avril une manifestation devant l'Office cantonal de l'emploi, devant l'Hospice général et enfin devant l'Hôtel-de-Ville.

GT

Dans ce numéro:

14 juin: plus qu'un anniversaire

Le 14 juin, 20^e anniversaire de la grève, mais aussi une journée de lutte pour des revendications actuelles.

3

Laissé-e-s pour compte

Les salarié-e-s protégé-e-s par un contrat type de travail sont des laissé-e-s pour compte de la loi sur le travail.

4

Parlons propreté

La CCT du nettoyage vient d'être rendue obligatoire pour tout le secteur. Mais celui-ci a aussi d'autres enjeux, et en particulier la formation.

5

Serveurs-euses et cuisiniers-ères mieux formé-e-s

L'hôtellerie-restauration connaît un programme de formation nommé Progresso. Deux syndiqué-e-s SIT qui l'ont suivi nous racontent.

6

De Kafka à Zola

Le personnel du Service de la protection des mineurs a rédigé un livre noir sur les conditions et le contenu de son travail. On rêve...

7

On vote le 15 mai

Les mots d'ordre du SIT et leurs explications.

8

Toutes et tous au 1^{er} mai

Le 1^{er} mai est placé sous le double signe de l'initiative pour un salaire minimum et de l'appel à la journée du 14 juin.

8

Une lutte aux multiples facettes

La lutte pour le droit à un emploi et à un revenu décent se décline actuellement avec force sous plusieurs formes.

C'est d'abord l'initiative populaire fédérale pour un salaire minimum légal à 4'000 francs par mois qui à ce jour a recueilli plus de 30'000 signatures alors que les forces ont été mise sur d'autres priorités.

La lutte pour le droit à un emploi et à un revenu décent se décline actuellement avec force sous plusieurs formes. C'est d'abord l'initiative populaire fédérale pour un salaire minimum légal à 4'000 francs par mois qui à ce jour a déjà obtenu 30'000 signatures. Et à Genève, la satisfaction de voir le référendum contre la suppression du Revenu minimum cantonal d'aide sociale aboutir début avril avec plus de 11'000 signatures récoltées! Dans le pro-

longement du refus de la quatrième révision de la Loi sur le chômage, massivement refusée à Genève, la récolte de signatures pour ce référendum a été aisée. Une fois le mot-clé prononcé de "défense des chômeurs en fin de droit" - car le RMCAS est bel et bien un dispositif pour les chômeurs-euses en fin de droit qui leur évite de finir à l'assistance publique - la signature du référendum était assurée.

Cela prouve que l'image des chômeuses et des chômeurs, avec la crise, a évolué. La population comprend très bien que le chômage de longue durée n'est pas de la faute des chômeurs mais le résultat d'une croissance qui ne profite qu'à certains et qui crée des exclu-e-s. En dépit des statistiques du chômage qui vont cyniquement baisser en avril suite à l'arrêt brutal du droit pour

15'000 chômeurs-euses en Suisse et 2'300 à Genève, Genève reste le canton avec le nombre de personnes sans emploi le plus élevé et un chômage structurel important.

L'offensive des syndicats genevois pour la création d'un droit à des indemnités cantonales de chômage, à inscrire dans la loi cantonale sur le chômage avec d'autres mesures en faveur de formation véritables, pour compenser ce que la révision de la loi fédérale sur le chômage a enlevé, remet également à l'agenda la lutte pour un revenu décent pour les chômeurs en fin de droit.

Et se battre pour prolonger l'assurance fédérale par un droit cantonal à des indemnités de chômage, c'est aussi revendiquer le sens véritable du concept d'assurance: sans contrepartie, basée sur le principe de l'universalité et de la

solidarité, là en cas de besoin pour tous et toutes. Principe que la révision de la LACI, avec ses sous-catégories de droits différenciés a mis à mal.

Ce qui est à l'ordre du jour, c'est de lier la lutte traditionnelle pour le renforcement des droits des travailleurs-euses et l'amélioration de leurs conditions de travail et de vie avec celle contre la précarité, l'exclusion et la pauvreté, qui sont des conséquences logiques du système économique.

Pour ce faire, on a inventé des moyens, dont l'un est l'accroissement du rôle social de l'Etat.

Un ministre d'un pays nordique disait: "Dans notre pays, ceux qui sont au soleil ont la responsabilité de tenir le parapluie à ceux qui n'y sont pas". Quelle meilleure définition trouver de l'Etat social?

Manuela Cattani

Dilemmes quotidiens et enjeux collectifs

Flânant dans le rayon "fruits et légumes" du petit magasin alimentaire de mon quartier en me demandant quel plat je pourrais bien inventer pour tromper le goût "anti-légumes" de mon fils, j'entends une voix énoncer: "même s'ils sont un peu plus chers, il vaut mieux acheter des produits bio que l'on cultive chez nous".

Je me retourne sur un visage familier, une dame, la cinquantaine, que je croise souvent dans ce haut lieu de rencontres citoyennes et avec qui je fais la caissette quand le temps me le permet. Et aujourd'hui, je dispose justement d'un peu de temps. Je lui expose mon problème de l'aversion des jeunes aux brocolis, aux choux-fleurs, aux salisifs et autres tubercules en tout genre à une exception près, les patates! Elle acquiesce, tout en revenant à sa passion du jour, les produits biologiques: pourquoi polluer la planète en faisant voyager des légumes autour du monde dans des avions ou des bateaux, alors que nous pouvons les produire chez nous? Pourquoi bétonner chez nous des bonnes terres productibles?

Partageant ces arguments, je lui demande cependant ce qu'elle entend par "chez nous"? Elle me regarde d'un air dubitatif. Et bien "chez nous", c'est Genève et la Suisse, l'important étant de ne pas faire voyager des produits à travers le monde. Constatant sa détermination à faire valoir ses arguments, je n'ose pas lui énoncer que la France n'est qu'à quelques kilomètres de là!

Se rappelant que j'ai évoqué auparavant la question "Jeunes", elle change de sujet pour exposer son inquiétude sur l'avenir professionnel de sa fille de 25 ans de retour de Londres à fin juin 2011. Et pourtant elle détient un master en gestion d'entreprise!

Je tente de la rassurer en lui exposant que les 18-25 ans en difficulté majeure sur le marché de l'emploi sont ceux qui n'ont pas de CFC, fait que je juge scandaleux car, selon moi, chaque jeune a des compétences et une valeur sur le marché de l'emploi.

Effectivement, me dit-elle, sa fille a d'ores et déjà un contrat de 12 mois dans une grande fiduciaire de la place. Mais, ce contrat n'est pas à durée indéterminée. Avant que je puisse évoquer la chance d'avoir une fille bien formée pour affronter un monde de l'emploi discriminant, elle évoque la question du logement: comment des jeunes couples peuvent-ils trouver un logement à Genève? Il n'y en a pas à moins de 2'000.- par mois pour un trois pièces, et encore il faut être "pistonné"! Alors, comment s'installer pour fonder une famille? Ce n'est pas normal!

A nouveau, j'acquiesce, convaincue qu'il est nécessaire de développer du logement social à Genève, mais encore faut-il trouver des terrains! "Heureusement, me dit-elle, dès septembre 2011, ma fille et son ami s'installeront dans mon appartement de 5 pièces que je loue, depuis 20 ans, pour 1200.- frs par mois. Mon mari et moi-même irons habiter dans l'appartement que nous avons acheté à Thoiry, en France!"

Là, je dois dire que je n'ai pas su quoi répondre! Plongée dans mes pensées ébranlées par ces petits dilemmes du quotidien qui posent de grands enjeux collectifs, j'ai salué la dame et suis repartie à la caisse sans avoir acheté les fameux légumes qui auraient participé au renouvellement culinaire de mon fils!

Et, cette nuit là, j'ai rêvé de frontières nationales, cantonales, communales et de leur bien fondé!

Nicole Lavanchy

SALAIRE MINIMUM maintenant!

Signez, mais faites attention

Alors qu'au niveau national plus de 30'000 signatures ont déjà été récoltées, le SIT va joliment atteindre son premier millier. Nous demandons donc à chacun-e de renvoyer la feuille qu'il a reçue à la maison (ou d'en télécharger de nouvelles sur le site internet du SIT).

Mais attention ! Il faut rappeler que:

- seul-e-s les citoyen-ne-s suisses ont le droit de signer une initiative fédérale;
- il faut que sur une feuille ne figurent que les citoyen-ne-s d'une SEULE commune;
- qu'en AUCUN CAS la feuille ne doit être coupée en deux.

... nous comptons déjà plus d'une centaine de signatures qui seront annulées pour une des raisons ci-dessus. C'est dommage.

Comité SIT

Lors de sa séance du mois de mars, le comité SIT a:

- pris position sur les votations du 15 mai et notamment sur le déclassement du terrain des Cherpines-Charrotons;
- été informé de l'actualité dans les secteurs, en particulier le gros œuvre et Vessy;
- discuté sur le projet de nouvelle Constitution;
- pris connaissance de la situation financière du SIT (comptes 2010 et budget 2011).

Fiscalité des entreprises

Milliards aux actionnaires... et des caisses pillées!

Le peuple suisse avait dit oui du bout des lèvres (à 50,5%), le 24 février 2008, à la réforme de la fiscalité des entreprises.

Certains cantons l'avaient refusée, mais pas Genève, qui avait dit oui à 57,7%. Les syndicats et la gauche s'y opposaient et avaient lancé le référendum contre les allègements fiscaux aux gros actionnaires. Elle avait alors été présentée comme presque indolore par le conseiller fédéral Hans-Rudolf Merz, alors responsable des finances, car n'occasionnant que la perte de "quelques dizaines de millions" d'impôts, selon la brochure officielle adressée aux votant-e-s: la réforme était vendue comme un coup de pouce aux petites PME - fleuristes, pharmacies de quartier, petite entreprise de serrurerie, etc. - qui constituent le tissu des PME de Suisse et qui fournissent tant d'emploi... La droite et les patrons n'ont manqué ni d'air, ni de démagogie sur le soulagement des PME à être libérées de la soit disant "double imposition" au centre de la réforme, qui a abouti à l'exonération de l'impôt de 40% des dividendes pour gros actionnaires, renversant le principe voulant que qui gagne plus, paie plus d'impôt.

En outre, la réforme a fixé un autre principe dont les conséquences et l'usage approprié par les grandes entreprises se révèlent catastrophiques pour les caisses de la Confédération. Avec la réforme, les dividendes échappent à l'impôt sur le revenu et à l'impôt anticipé s'ils proviennent d'apport de capital ou d'agios, et non de bénéfices. Or les grandes entreprises suisses privilégient l'autofinancement par l'apport de capital par leurs propres actionnaires plutôt que de se procurer de l'argent sur le marché des capitaux. Lorsque l'apport de capital est dissout, l'entreprise sert un dividende de capital souscrit. La réforme de 2008 a décrété que le dividende de dissolution de capital souscrit ne serait plus soumis à l'impôt et ne serait pas un revenu imposable. La belle affaire pour les actionnaires! Les grandes entreprises s'y sont immédiatement attelées. A eux seuls, Crédit Suisse et UBS annoncent qu'ils vont verser 56 milliards de dividendes à leurs actionnaires. Tous devenus nets d'impôts! La perte fiscale pour les caisses de la Confédération n'est plus de "quelques dizaines de millions", mais passe en réalité à sept milliards!

A l'époque, les opposants les estimaient déjà à 1,5 à 2 milliards, mais le Parlement n'avait pu disposer de véritables simulations prenant en compte tous les facteurs de risque. Aujourd'hui, les propos de Merz se révèlent du boniment pour nains de jardin! Et le peuple est grugé.

Et maintenant? Il est véritablement scandaleux que l'étude des conséquences de lois fiscales soit autant négligée. Ce qui est en jeu est bel et bien l'enrichissement de certains et la politique des caisses vides au détriment de l'intérêt général. Par qui sera-t-elle payée si ces sept milliards d'impôts manquent? Il est certain que le résultat du vote n'aurait pas été le même si les pertes fiscales avaient été mieux évaluées et annoncées. Vu la gravité, il faut revenir en arrière, et invalider la votation et la loi, par arrêté fédéral urgent, ou devant les tribunaux.

Des réponses funestes à l'Union européenne

L'Union européenne, en vue des "bilatérales 3", met la pres-

sion sur les régimes cantonaux de taxation des entreprises. Le taux d'imposition plus bas qui est concédé aux sociétés holding et aux multinationales, est assimilé, à juste titre, à une aide de l'Etat qui entraîne une concurrence déloyale et déforme la concurrence entre les pays pour attirer ces entreprises.

Neuchâtel est le premier canton qui s'y est mis, et de la pire manière possible. Le gouvernement, soutenu par tous les partis (sauf le POP-Verts-SolidaritéS, qui a lancé un référendum), a prévu une réforme de la fiscalité des entreprises pour se mettre en adéquation avec les demandes de l'UE, en supprimant certaines exonérations

Les grandes entreprises s'y sont immédiatement attelées. Crédit Suisse et UBS annoncent qu'ils vont verser 56 milliards de dividendes à leurs actionnaires. Tous nets d'impôts!

mais en diminuant toute la fiscalisation de moitié (voire par cent pour les holdings...). Cette égalité par le bas risque déjà de vider les caisses publiques et d'avoir des conséquences importantes en termes de baisses des prestations et du personnel des services publics.

Mais Neuchâtel a encore aggravé son cas en liant la baisse des impôts pour toutes les entreprises à une loi sur l'accueil des enfants de 0 à 4 ans. Pour garantir la prise en charge des activités préscolaires et parascolaires pour 60% des enfants, les entreprises seraient mises à contribution à hauteur de 10 millions de francs. Le résultat de la votation populaire du 3 avril était très attendu par les cantons, dont Genève, qui s'attendent à des réformes similaires. Or, le 30 mars, à 3 jours de

la votation cantonale, le Grand Conseil a dû se résoudre à annuler la votation populaire, car le Tribunal fédéral a donné raison à un recours émanant du POP-Verts-SolidaritéS et invalidé la loi, car il est anticonstitutionnel de lier de la sorte fiscalité des entreprises et places en crèche.

Genève dans le dumping fiscal

Genève ferait bien de ne pas s'inspirer de Neuchâtel et d'abandonner toute velléité d'étudier des réformes de la fiscalité des entreprises par le bas. Et aussi de ne pas s'inspirer de Berne en négligeant les simulations nécessaires à la mesure des conséquences de nouveaux modèles de fiscalité. Le Conseil d'Etat planche sur un projet de baisse du taux d'imposition du revenu des entreprises genevoises au même niveau que le taux d'imposition pour les sociétés holding et les multinationales, soit une baisse de 24 à 12%. Perte prévue pour les caisses publiques: entre 600 millions et 1 milliard sur quelques années, qui devrait être en partie compensée par de nouvelles taxes à caractère environnemental sur les entreprises. Cette égalité par le bas a pour priorité le maintien à Genève des sociétés de négoce de matières premières, qui pourraient fuir à Singapour ou ailleurs en cas d'augmentation du taux d'imposition; ces mêmes sociétés qui contribuent à la "croissance insolente" qui déstabilise Genève.

Car cette croissance ne profite de loin pas à tous. Les emplois créés sont d'un niveau de qualification très élevé, mais les inégalités entre (très) hauts salaires et bas salaires s'accroissent. Alors, vider les caisses publiques d'un milliard en quelques années, avec les conséquences facilement imaginables sur les prestations à la population et l'emploi des services publics est parfaitement à l'opposé de la politique fiscale que nous préconisons: celle d'une adéquation aux demandes de l'UE par la fin des privilèges accordés aux gros actionnaires et aux multinationales.

Manuela Cattani

Voulez-vous être juge prud'homme?

Bientôt aura lieu le renouvellement de la juridiction des prud'hommes. Les syndicats sont en train de chercher des personnes intéressées et capables de remplir cette fonction importante. Les prud'hommes sont en effet les tribunaux du travail, qui jugent de tout ce qui touche aux conditions de travail. Ils sont donc la voie naturelle pour faire régler - quand une intervention directe a échoué - tous les litiges qui passent par le syndicat.

Pour être juge prud'homme, il y a plusieurs conditions légales:

- il faut être âgé de 18 ans révolus;
- il faut être lié par un contrat de travail ou l'avoir été au cours des 12 mois précédant l'élection;
- il ne faut pas avoir subi de condamnation pour des faits portant atteinte à la probité et à l'honneur.

Il y a aussi des conditions que les syndicats posent à leurs candidats-es:

- s'engager à suivre les cours de droit du travail dispensés par le syndicat ou par l'UOG;
- garder à travers l'exercice de sa fonction une loyauté envers les syndicats qui mandatent les juges; il ne s'agit évidemment pas de juger à rebours du droit, mais de garder le contact avec les syndicats, accepter la discussion avec eux sur la jurisprudence créée ou à créer et garder envers les travailleuses et les travailleurs qui s'adressent aux prud'hommes une attitude de solidarité.

Les personnes intéressées sont priées de s'adresser au secrétariat SIT le plus rapidement possible - d'ici au 15 avril.

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
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 Bagnoud, Simon Descombes, Jean-Luc Ferrière, Sylvain Lehmann, Sacha Pfister, Georges Tissot.

Collaboration régulière: Valérie Baileys, Boumédienne Benmiloud, Valérie Buchs, Lara Cataldi, Manuela Cattani, Fátima Cilene de Souza, Julien Dubouchet Corthay, Equipe Chômage, Davide De Filippo, Giangorgio Gargantini, Jésus Gomez, Séverin Guelpa, Thierry Horner, Jorge Klappenbach, présidence du SIT, Sylvain Tarré, 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.

Avec le SIT, participez à la journée du 14 juin 2011

Il y a 20 ans, le 14 juin 1991, un demi million de femmes ont fait grève avec le slogan "Femmes bras croisés, le pays perd pied". Elles dénonçaient les inégalités persistantes entre femmes et hommes et l'absence de mesures concrètes.

Aujourd'hui, les discriminations demeurent dans tous les domaines sur le plan économique, social, politique et en particulier au travail. Les femmes en ont assez des listes d'attente pour une place en crèche, des emplois précaires, des temps partiels contraints, des retraites minables, du harcèlement sexuel et des récents reculs proposés à la Constitution. C'est pourquoi, dans toute la Suisse, les syndicats appellent à nouveau hommes et femmes à se mobiliser le 14 juin 2011. Le SIT, en collaboration avec le Collectif de préparation à cette journée, prépare de multiples actions sur les lieux de travail et dans la rue. Nos axes de revendication sont nombreux.

Éradiquer les discriminations salariales. C'est surtout dans le secteur public, où les salariées sont les mieux protégées, que des plaintes ont pu aboutir au paiement d'arriérés de salaire. A cause notamment du manque de transparence des salaires et de la peur du licenciement, les procédures devant les tribunaux sont plus rares dans le secteur privé où pourtant les inégalités de salaires entre femmes et hommes sont les plus fortes. Faire reconnaître un harcèlement sexuel ou une discrimination à l'embauche s'avère très difficile. La récente abrogation par le Grand Conseil genevois de la loi d'application de la LEG ne fera que compliquer les choses. Traiter

temps partiel. C'est qu'elles assument l'essentiel du travail gratuit, soit l'équivalent de 250 milliards de francs par an. En d'autres termes, si 6,7 milliards d'heures sont rétribuées sur le marché du travail, 8 milliards d'heures sont fournies gratuitement par les femmes. Le partage inéquitable des tâches éducatives, domestiques et de soins entre femmes et hommes provoque des interruptions de carrière, cantonnant les femmes dans les formes les plus précaires d'emploi comme le travail sur appel, le travail temporaire, le temps partiel contraint, les contrats à durée déterminée, notamment. Elles ont par conséquent de moins bonnes conditions de travail, de possibilité de formation continue et d'expérience. Si les femmes disposent d'une meilleure formation qu'auparavant, elles se heurtent encore au "plafond de verre".



www.14juin2011.ch



Rejoignons-nous pour faire de cette date un tremplin pour consolider les acquis et conquérir de nouveaux droits.

L'égalité des salaires, maintenant!

Bien que le principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale soit inscrit dans la Constitution fédérale depuis le 14 juin 1981, l'égalité des salaires entre femmes et hommes est encore loin d'être acquise. Trente ans après l'entrée en vigueur de ce principe, les femmes gagnent en moyenne 20% de moins que les hommes et, ces dernières années, les écarts se creusent à nouveau. Plusieurs facteurs expliquent cette tendance. Les paiements extraordinaires, les bonus et les autres composantes variables du salaire augmentent. Les écarts entre les rémunérations les plus élevées et les bas salaires ne cessent de se creuser. La tendance des entreprises à instaurer le salaire au mérite favorise aussi les discriminations salariales.

Le syndicat se bat pour des systèmes salariaux transparents.

Contrôler l'application de la loi sur l'égalité

En vigueur depuis 1986, la loi sur l'égalité entre femmes et hommes (LEG) ne suffit pas à

la discrimination au cas par cas est insuffisant. L'absence de contrôle des entreprises, voulue par les Chambres fédérales, empêche de les contraindre efficacement.

Le syndicat veut doter les autorités publiques de compétences d'investigation et d'intervention dans les entreprises pour faire appliquer la loi. D'autres pays connaissent un tel dispositif (Irlande, Royaume-Uni, Suède, Canada), pourquoi pas la Suisse?

Garantir l'autonomie économique des femmes

400'000 personnes en Suisse gagnent moins de 4000 francs par mois et 70% d'entre elles - soit environ 300'000 - sont des femmes! Les branches pratiquant des bas salaires sont aussi celles où les femmes sont les plus représentées, comme la vente, les soins, l'hôtellerie et la restauration, la coiffure, l'économie domestique, la garde d'enfants, etc. Il faut que cela change! Le salaire des femmes n'est pas un salaire d'appoint. Il en va de leur indépendance économique. Elles élèvent souvent seules leurs enfants et il n'est pas acceptable d'avoir un travail et de devoir s'adresser à l'assistance pour boucler les fins de mois.

L'initiative syndicale fédérale pour instaurer un salaire minimum légal à 4000 francs permettra de lutter efficacement contre les inégalités salariales. L'enseignement doit aussi combattre les stéréotypes sexistes et favoriser des choix professionnels plus diversifiés.

Partager les tâches éducatives, domestiques et de soins

Si la participation des femmes à la vie active a considérablement augmenté au fil des années, 79% d'entre elles choisissent toujours un travail à

temps partiel. Le syndicat lutte pour une politique active de promotion des femmes dans tous les métiers et à tous les niveaux de responsabilité. Il s'oppose au travail sur appel et veut soumettre le travail temporaire aux conditions de travail des emplois fixes.

Vers une baisse généralisée de la durée du travail

Avec une durée moyenne du travail de 43,9 heures par semaine, la Suisse dépasse nettement la moyenne des États européens. La durée du travail est non seulement excessive mais la flexibilité caractérise aussi les horaires de travail (périodes imprévisibles). Il est ainsi plus difficile pour les salarié-e-s ayant charge de famille, des salariées dans la majorité des cas, de travailler à plein temps. Des durées hebdomadaires excessives réduisent la vie familiale de nombreux hommes à quelques heures le soir et en fin de semaine. Elles bétonnent ainsi la division traditionnelle des rôles.

Le syndicat revendique une baisse du temps de travail professionnel, sans réduction de salaire, pour toutes et tous. Mais aussi des horaires prévisibles et compatibles avec des obligations familiales. Une nouvelle articulation des temps sociaux, professionnels et familiaux est nécessaire à l'instauration d'un modèle égalitaire!

Pour un système de retraite solidaire

La voie empruntée jusqu'ici - la réduction individuelle du temps de travail - pénalise les femmes, en particulier dans leur droit à une retraite décente. Les assurances sociales sont toujours sources de nombreuses discriminations, car elles sont encore conçues sur le modèle "masculin" d'un travail

professionnel à plein temps sans interruption de carrière, ce qui plonge nombre de femmes dans la pauvreté et la dépendance économique. 28% des femmes actives ne disposent d'aucune prévoyance professionnelle, car leur salaire est trop bas - ce qui est le cas de 8,6% des hommes seulement. Si l'on tient compte des femmes sans activité professionnelle, une sur deux n'a pas de deuxième pilier. Le parcours professionnel "atypique" des femmes, le nombre élevé de divorces et une prévoyance professionnelle basée sur un système de capitalisation contraignent de nombreuses femmes à poursuivre une activité professionnelle au-delà de l'âge légal de la retraite.

Le syndicat veut une révision de l'AVS non discriminatoire pour les femmes et une redéfinition de la prévoyance professionnelle, sur le modèle de la répartition et de la solidarité, pour garantir des rentes permettant une vie digne pour toutes et tous.

Instaurons le congé parental

Une grossesse est souvent source de pression de la part des employeurs et une cause de licenciement au retour du congé maternité. Les congés, pourtant prévus par la loi sur le travail pour soigner les enfants et les proches dépendants, sont rarement accordés aux femmes et pratiquement jamais sollicités par les hommes. Lors d'une naissance, le congé paternité ne dépasse guère que quelques jours, alors que de plus en plus de pères souhaitent s'occuper de leur enfant. L'instauration de l'assurance maternité genevoise, puis fédérale, a constitué une amélioration, bien que modérée et incomplète au regard des dispositions existantes en Europe. L'initiative parlementaire genevoise pour permettre aux cantons d'introduire un congé parental de 24 semaines vient d'être refusée en mars dernier par les Chambres fédérales. La majorité de la Constitution, ainsi qu'une récente motion au Grand Conseil, propose maintenant d'introduire un "salaire parental", qui n'est rien d'autre qu'un levier pour un retour des femmes au foyer avec un soutien bon marché de l'État à ce modèle traditionnel de la famille!

Au contraire, le syndicat s'oppose à ce retour à peine déguisé des femmes à la maison. Il préconise, sur le modèle de l'assurance maternité, l'instauration d'un véritable congé parental rémunéré à partager obligatoirement entre le père et la mère, ce qui évite des interruptions pénalisantes de carrière.

Un enfant, une place!

La pénurie de structures d'accueil extrafamilial des enfants, l'insuffisance de structures de jour et de soins à domicile pour la prise en charge des personnes âgées ou dépendantes, l'absence d'école à horaire continu et d'horaires blocs, ré-

voient des choix politiques en contradiction flagrante avec les besoins de la population. Les réponses néo-libérales apportées à la crise économique et financière frappent plus durement les femmes et sont facteurs d'inégalités lorsqu'elles démantèlent les services publics, empêchent la création d'emplois utiles et le développement d'infrastructures essentielles. La loi sur les structures d'accueil de la petite enfance et sur l'accueil familial à la journée (J 6 29) est systématiquement attaquée par la droite majoritaire au Grand Conseil, dans le but d'économiser sur la qualité de l'accueil et de rogner sur la masse salariale. Pire, elle ne prévoit toujours pas l'obligation pour les communes, dont c'est la tâche, de répondre aux besoins.

L'initiative 143, soutenue par les syndicats, veut créer le droit à une place d'accueil. Déposée au Grand Conseil en juin 2009, elle attend toujours d'être soumise en votation populaire.



Solidarité avec les femmes migrantes

La globalisation de l'économie et les conflits entraînent un accroissement de la pauvreté et poussent de nombreuses femmes à la migration. Doublement discriminées, en tant que femmes et étrangères, les migrantes occupent souvent les postes les moins qualifiés et les plus mal payés. Des dizaines de milliers de femmes sans statut légal, vivant de graves conditions d'exploitation, combinent une partie des besoins sociaux de la population suisse, qui ne sont pas assurés autrement. La plupart travaillent dans les ménages privés, assument le travail domestique et les soins aux personnes âgées et aux enfants.

Le syndicat réclame la régularisation collective des personnes sans statut légal.

Valérie Buchs



Visitez les sites!

Collectif genevois:
Sur le harcèlement sexuel:
Sur l'égalité salariale:
Sur la LEG:
Sur le droit à une place en crèche:
www.initiative-petite-enfance.org

www.14juin2011-ge.ch
www.non-c-non.ch
www.equality-salaire.ch
www.log.ch



Des secteurs oubliés du progrès social

Augmenter les salaires et réduire le temps de travail de tous les salarié-e-s soumis à des Contrats-types de travail, telles sont les revendications principales et communes dans les secteurs de l'agriculture, de la floriculture, de l'économie domestique et de l'esthétique.

Les conditions de travail des secteurs mentionnés sont régies par des contrats-types de travail (CTT). A l'origine, ces CTT sont édictés par les cantons pour les travailleurs-euses qui ne sont pas soumis-e-s à la loi sur le travail, parce que les concerné-e-s habitent souvent chez l'employeur, et sont donc difficilement organisables syndicalement. De plus, ces employeurs-là refusent généralement de négocier et de signer des conventions collectives avec les syndicats, car ils ne voient aucun intérêt à protéger leurs salarié-e-s.

Depuis l'entrée en vigueur des mesures d'accompagnement à la libre circulation, le CTT n'est plus l'apanage des secteurs non soumis-e-s à la loi sur le travail : il est devenu, pour tous les secteurs non conventionnés, un instrument pour lutter contre le dumping salarial. En effet, en cas de sous-enchère salariale abusive et répétée, le canton ou la Confédération ont la possibilité d'imposer des salaires minimums impératifs aux employeurs au travers d'un CTT. Alors qu'autrement, il peut être dérogé aux salaires prévus dans un CTT.

Les CTT fixent cependant des horaires élevés, et ne permettent pas aux travailleurs-euses un repos hebdomadaire de deux jours consécutifs. Ils sont destinés à un personnel habitué à des tâches pénibles et

répétitives et souvent avec une formation professionnelle relativement faible.

Les travailleurs-euses soumis-e-s aux CTT sont les oubliés-e-s de la loi sur le travail et du progrès social.

Le SIT a fait parvenir l'ensemble de ses revendications pour 2011 à la Chambre des relations collectives de travail (CRCT), qui devra prochainement statuer sur chacun d'elles. Elles sont détaillées ci-après.

Agriculture

L'horaire de travail du CTT n'a connu aucune amélioration depuis 1994. L'horaire de travail était alors passé de 50 à 49 heures hebdomadaires, et depuis, il y est resté figé, les employeurs s'étant toujours opposés à une réduction.

Le SIT demande une réduction à 45 heures hebdomadaires comme pour tous les métiers pénibles (construction, nettoyage etc.). Il n'y a aucune raison que les travailleurs-euses de l'agriculture restent au considéré-e-s comme des bêtes de somme.

Un congé de deux jours consécutifs est important pour permettre aux concerné-e-s de se reposer convenablement après une semaine bien chargée. Ne pas leur octroyer deux jours de repos par semaine, c'est les empêcher d'arriver à la retraite en bonne santé.

Le SIT réclame une augmen-

tation de 100 francs mensuels pour le salaire des non qualifié-e-s, qui est actuellement de 3'200 francs. Ce salaire n'a connu ces dernières années qu'une augmentation insignifiante de 20 francs mensuels, ce qui ne permet même pas de maintenir un niveau de vie qui est parmi les plus bas du canton.

Floriculture

A la suite de la disparition de la Convention collective de travail de l'horticulture (floriculture), la CRCT a édicté ce CTT qui fixe 26 samedis de libre par année. Il faudrait faire bénéficier les travailleurs-euses de ce secteur d'un samedi de repos sur deux, afin de profiter de 26 week-end complets.

Les salaires sont scandaleusement très bas (2970 francs au démarrage pour les non qualifié-e-s, 3500 francs trois ans après l'apprentissage) et ne subissent qu'une augmentation minime de 30 francs tous les deux ans. La demande du SIT de 100 francs d'augmentation pour tou-te-s est largement justifiée.

Il demande également qu'une 4e année d'ancienneté soit introduite, avec des montants de 3500 francs mensuels (aide horticulteur-trice) et de 3'700 francs (horticulteur). Pour rappel, l'horaire de travail est de 45 heures hebdomadaires.

Actuellement, la prime de fidélité est accordée après 5 ans dans l'entreprise et fixée à 25% du salaire et augmentée de 5% par an : nous demandons qu'elle soit de 30% après 5 ans dans l'entreprise et continue avec la même progression.

Economie domestique

Élargir le champ d'application, reconnaître l'expérience professionnelle, introduire une

assurance perte de gain maladie pour toutes et tous, et augmenter les salaires minimums, telles sont les revendications.

Ce CTT s'applique à tou-te-s les salarié-e-s qui travaillent au domicile privé d'un employeur, à l'exception des personnes qui gardent des enfants ou des malades. Cette exception, qui n'a aucun sens, est combattue vivement depuis de nombreuses années par les travailleurs-euses du secteur et le SIT. Laisser ces salarié-e-s en dehors du champ d'application du CTT permet aux employeurs de les payer très chichement, raison pour laquelle le SIT veut que le CTT genevois couvre également les baby-sitters et les gardes-malades à domicile non soumis à une convention collective.

Actuellement, le CTT fixe les salaires minimums en fonction du niveau de qualification des employé-e-s de maison. Il ne tient pas compte des années d'expérience : que vous débutez ou que vous exercez depuis des dizaines d'années, le salaire est le même. Le SIT demande que le CTT cantonal tienne compte, à l'instar du CTT national, des années d'expérience et introduise un supplément de salaire en fonction de celles-ci.

Depuis 2010, le CTT prévoit que l'employeur assure à 80% le salaire de ses employé-e-s en cas de maladie durant au maximum 720 jours, ce qui est un formidable progrès social. Mais cette disposition est uniquement prévue pour les salarié-e-s qui ont un taux d'activité égal au supérieur à 70% chez le même employeur. Pour le SIT, il est primordial que toutes et tous puissent bénéficier de cette avancée, indépendamment du taux d'activité professionnelle. Car bien des salarié-e-s du secteur travaillent à plein temps ou à taux élevé, mais chez plusieurs employeurs dif-

férents. De plus, il n'y a pas de raison que les travailleurs-euses à temps partiel soient moins bien protégé-e-s que ceux et celles à plein temps. En effet, quel que soit le taux d'activité exercé, l'absence de salaire lors d'une maladie de longue durée est totalement inadmissible.

Le SIT demande également d'augmenter tous les salaires minimums du CTT de l'économie domestique de 200 francs, car ces minimums n'ont que trop peu évolué depuis 7 ans. Si l'on prend en exemple le salaire des travailleurs-euses non qualifié-e-s, il est passé de 3'400 francs à 3'575.- de 2005 à aujourd'hui, alors que dans le même temps, la nourriture et le logement que le patron déduit de ce salaire est passé de 900 francs à 990 laissant ainsi une "augmentation" nominative seulement de 85 francs en l'espace de sept ans. Somme qui ne couvre même pas l'évolution du coût de la vie, et n'a pas permis de compenser la perte de pouvoir d'achat. Dès lors, réclamer 200 francs d'augmentation de salaire est plus que justifié.

Esthétique

Ce contrat-type est entré en vigueur en 2007, suite à une constatation de sous-enchère salariale dans ce secteur, dénoncée par le SIT. Un salaire minimum de 3'400 francs pour 40 heures de travail a été rendu obligatoire, puis en 2009, a été augmenté de 30 francs. Ce salaire reste extrêmement bas. D'autant plus que la plupart des salarié-e-s de ce secteur sont qualifié-e-s. La comparaison avec d'autres secteurs est édifiante. Raison pour laquelle, les employé-e-s et le SIT revendiquent une augmentation de salaire de 300 francs.

Boumédienne Benmiloud et Martine Bagnaud

Manger intelligent

Ce n'est pas la saison des fraises!

ni des melons, ni des concombres, ni des poivrons... Ces produits sont importés de pays chauds et lointains où ils sont produits dans des conditions peu, voire pas contrôlées.

Fraises d'Espagne, asperges du Pérou, raisins d'Afrique du Sud, concombres, myrtilles, courgettes... c'est un véritable assortiment d'été débarqué au milieu de l'hiver auquel nous ont habitués les grands distributeurs...mais à quel prix!

Des conditions de travail inadmissibles

Qui se souvient des violentes émeutes racistes qui ont secoué la région andalouse d'El Ejido, en Espagne? Elles remontent à l'an 2000 et dévoilent les conditions de travail révoltantes des ouvriers agricoles de cette région, grosse productrice des fraises que nous mangeons en hiver. En juillet 2006, le journal Le Temps révèle les conditions salariales inacceptables de travailleurs agricoles en Angleterre. Des employés polonais y sont payés à la moitié du salaire minimum légal. Eux aussi récoltent des fraises. En janvier 2010, c'est en Italie, à Rosarno qu'un scandale sur les conditions de production explose. Des travailleurs agricoles d'origine africaine sont payés 1 euro de l'heure pour récolter des clémentines et des oranges, douze à quatorze heures par jour. Ils vivent dans des campements sommaires et insalubres, sans eau ni électricité. Ces ouvriers agricoles travaillant dans des conditions proches de l'esclavage récoltent les clémentines que nous voyons sur nos étals. Les scandales se suivent, mais les conditions ne changent pas. El Ejido, Almería, Huelva, Rosarno, Foggia, de grandes plaines, productrices de nos fruits et légumes hors saison, continuent d'être régulièrement dénoncées dans les médias pour l'exploitation des travailleurs, et leur grave impact environnemental.

Une catastrophe écologique

A Huelva (Espagne), la culture fraisière s'étend sur 7'000 hectares de serres. Ce type de culture à contre-saison de janvier à fin avril requiert

une intervention massive d'engrais, de fongicides et d'insecticides. L'irrigation que demande une telle production se fait par pompage, sans limitation, menaçant les plaines de désertification. Et, bien évidemment, les traitements chimiques effectués polluent localement la nappe phréatique. Les fraises ainsi cultivées sont finalement cueillies avant maturité et subissent un traitement supplémentaire afin de résister jusqu'au terme de leur voyage : notre assiette.

Un impact négatif sur notre production locale

De telles importations soumettent les petits producteurs et les familles paysannes de Suisse à une concurrence déloyale contre laquelle ils ne peuvent plus lutter. De plus en plus nombreux, ils sont contraints de mettre la clé sous la porte ou de soumettre eux-mêmes leurs employé-e-s à des conditions de travail indignes de nos standards : semaines de 50 heures et plus, salaires de moins de 3'300.-/mois. Le tout pour une profession parmi les plus pénibles et indispensables à notre société.

Des initiatives pour un marché plus éthique

Les parlements de cinq cantons romands (GE, VD, FR, NE et JU) ont déposé des initiatives pour que des normes écologiques et sociales soient instaurées concernant l'importation des fruits et légumes. Le parlement du canton de Berne a voté une motion, celui du Valais un postulat avec le même contenu. Ces initiatives ont dans un premier temps été refusées par le Conseil des États, puis acceptées par le Conseil national. Elles seront prochainement débattues une deuxième fois au Conseil des États. En attendant un résultat politique concret, nous pouvons déjà agir comme consommateurs en étant attentifs à ce que nous achetons.



Plateforme pour une agriculture socialement durable

Vendeuses et vendeurs du canton

Bientôt plus de convention obligatoire?

La situation est plus inquiétante. Depuis 2003, l'immense majorité du personnel de vente est protégée par la convention collective cadre du commerce de détail qui a force de loi à Genève.

Cette convention fixe un salaire plancher, un horaire plafond, limite quelque peu la flexibilité dans la vente et impose une perte de gain maladie pour tout le personnel. Dans ce secteur précaire, elle est donc un garde-fou indispensable contre la précarisation des conditions de travail du secteur et contre le dumping salarial. Or les faits montrent non seulement la mauvaise volonté du patronat, mais aussi les limites du droit suisse des conventions collectives.

Depuis janvier 2011, les patrons jouent la montre pour signer la Convention collective de la vente. Malgré le vote clair des Genevois-e-s le 28 novembre dernier (56% de non à l'extension des horaires magasins), ils continuent de conditionner leur signature à une prolongation des horaires. Mais ce n'est pas tout : il y a quelques semaines, nous apprenions que, tout en posant des conditions inacceptables au personnel de vente, les patrons ne renouvellent pas le nombre de signataires nécessaires à l'extension de la CTT. En effet, pour déclarer une CCT de force obligatoire, il faut qu'au moins 50% des en-

treprises concernées soient signataires. Or les associations patronales sont dans l'incapacité de réunir autant d'entreprises : selon toute vraisemblance, pas même 10% d'entre elles seraient prêtes à accorder des contreparties pour leur personnel et à signer la convention collective cadre. Autrement dit, les promesses faites de possibles contreparties et les garanties de protection des conditions de travail dans l'ensemble des commerces du canton ne sont que du vent!

Le secteur de la vente à Genève se retrouve donc d'ici à quelques mois sans convention de force obligatoire et donc livré non seulement au dumping salarial, mais également à une flexibilisation et une précarisation des conditions de travail. Face à cette situation particulièrement préoccupante, les syndicats ont réitéré leur position : ils demandent aux signataires actuels de la CCT cadre de renouveler leur signature sans condition. Cela aurait au moins comme conséquence de permettre une extension dite "facilitée" de la Convention collective cadre.

Cette solution n'est de loin pas la panacée, car une extension facilitée, disposition "de secours", obtenue au moment de l'entrée en vigueur des mesures d'accompagnement à la libre-circulation, et activables à certaines conditions, ne permettrait pas de voir toutes les dispositions de la convention appliquées dans tous les commerces du canton. Seuls les salaires minimums et l'horaire plafond de 42 heures par semaine seraient applicables à toutes et tous. Il s'agit là d'un moindre mal, mais, à terme, les négociations avec l'ensemble des partenaires doivent reprendre, afin de permettre le maintien d'une Convention collective étendue dans ce secteur, une convention collective forte et pérenne qui protège l'ensemble des vendeuses et des vendeurs.

Suivez l'actualité liée à cette convention et surtout la campagne pour le maintien d'une CCT cadre dans la vente sur notre site : www.sit-syndicat.ch, et syndiquez-vous sans hésiter pour renforcer les syndicats. Par ailleurs, nous rappelons à toutes les vendeuses et vendeurs membres du SIT que les secrétaires syndicales de la vente sont à leur disposition pour répondre à leurs questions.

Lara Cataldi et Valérie Baileys

Léger mieux

L'association patronale des transitaires genevois a au final consenti à rehausser les salaires minimaux les plus bas fixés dans la convention collective. L'accord signé prévoit de faire passer le salaire minimum à l'engagement des employés de bureau de 3'400.- en 2010 à 3'550.- en 2011 et à 3'700.- en 2012. Pour les employés de commerce le minimum passera de 3'600.- en 2010 à 3'750.- en 2011 et enfin à 4'000.- en 2012. Après un an de pratique professionnelle, le salaire de ces deux catégories s'établira respectivement en 2012 à 3'900.- et 4'200.- puis à 4'500.- et 5'000.- après 5 ans de pratique professionnelle. Les salaires des déclarants en douane et des transitaires augmenteront eux dans une moindre mesure.

Comme nous l'indiquions dans le SIT-info de janvier 2011, le SIT dénonçait depuis plusieurs années le niveau indécemment des salaires minimaux

inscrits dans la convention. L'accord signé permet donc un progrès incontestable sur le papier et est en soit un obstacle pertinent, aussi modeste soit-il, à la sous-enchère salariale. Cet effort devra être poursuivi à l'avenir pour supprimer tous les salaires situés en dessous de 4'000 francs.

Il n'en reste pas moins que cela ne changera pas grand chose sur le terrain. De manière générale, les salaires pratiqués sont en effet supérieurs et, face au refus réitéré de l'association patronale de négocier une augmentation des salaires réels, le résultat de ces négociations aura peu d'impact sur les salaires touchés par la majorité des salarié-e-s. Il reste donc beaucoup à faire afin que les mécanismes conventionnels protègent effectivement les salaires du personnel du secteur.

Simon Descombes

Nettoyage

Onet le redevient

En avril 2010, un de nos membres, employé de l'entreprise Onet SA, est licencié et s'adresse au SIT pour effectuer les démarches pour l'assurance chômage.

Ce travailleur nettoyait les WC de la Ville de Genève avec un salaire horaire de 19.35 francs de l'heure sans 13e mois (catégorie 4).

Choqués par ce salaire si bas, nous nous sommes intéressés au genre de travail qu'il effectuait et une enquête a été menée. Le résultat en a été édifiant: nous avons découvert que tous les travailleurs effectuant ce travail étaient payés au minimum de la catégorie 4, soit 19.35 francs avec un 13e mois selon l'ancienneté.

Réunis en assemblée en novembre 2010, les travailleurs, organisés par le SIT, ont décidé de réclamer leurs droits.

Parallèlement à cela, la Ville a demandé à la Commission paritaire du nettoyage qu'elle détermine la catégorie dans laquelle ces travailleurs devaient être placés. Celle-ci a estimé que c'était au minimum la catégorie 3 (21,15 francs actuellement, en plus du 13e mois à 100% dès la première année).

Fortes de l'accord de la Commission paritaire, de la prise de conscience de la Ville que les salaires pratiqués étaient inacceptables et de la détermination des travailleurs à obtenir des salaires décents, nous avons tenté une négociation avec l'entreprise, qui se bornait à faire des propositions dérisoires. Au vu de cela, un préavis de grève a été voté et annoncé un peu avant Noël et des actions syndicales ont été étudiées.

Entre-temps, l'entreprise, multinationale du secteur, a limogé son responsable en Suisse et une nouvelle direction

s'est mise en place avec laquelle une vraie négociation a été menée.

Finalement, un accord a été trouvé et l'entreprise a accepté de verser 50'000 francs pour les rétroactifs (20 mois). Elle a accepté aussi l'insertion dans la catégorie 3 de tous les travailleurs à partir du 1er janvier 2011, ce qui représente une amélioration d'environ 8'000 francs par an en moyenne par travailleur.

Cette action menée par les travailleurs organisés par le SIT a fait bouger quelque peu les choses au sein des autorités de la Ville de Genève et le débat est ouvert sur les soumissions dans cette institution.

Des propositions d'améliorer les conditions de travail et de salaire commencent à se concrétiser dont le SIT se doit d'encourager et même promouvoir. Mais il continue à se battre pour que toutes les tâches, dans les lieux et bâtiments publics, soient internalisées, et faites par du personnel de l'Etat ou de la Ville, selon le lieu.

Dans certains cas, les travailleuses et travailleurs ne touchent même pas la moitié de la somme que les communautés publiques paient pour le service et, quand il y a une soumission, la baisse des prix due à la concurrence se fait systématiquement sur le dos des salarié-e-s et non pas sur la marge de l'entreprise, et cela même si les employeurs pleurent toujours dans des négociations salariales. Par ailleurs, à chaque remise en soumission les travailleurs-euses changent d'entreprise et perdent systématiquement leurs droits liés à l'ancienneté, ce qui est inacceptable.

Jésus Gomez



Pour combattre la précarité!

A fin 2011 s'achèvera la convention nationale du gros œuvre qui fut, en 2007-2008, le fruit d'un important conflit dans le secteur. Vide conventionnel pendant 6 mois provoqué par la Société suisse des entrepreneurs (SSE), auquel les travailleurs de la construction ont répondu par des journées de grève et de manifestations.

Les syndicats genevois ont mené de très importantes mobilisations durant ce conflit national et le SIT a su, contre l'avis de beaucoup, défendre la protection des travailleurs genevois en obtenant au 1er octobre 2009 l'extension des particularismes genevois dans une annexe 18 à la convention nationale.

Revendications du SIT pour la convention 2012

La mise en place de cette convention, et en particulier de la pause payée de 15 minutes par jour, n'a pas permis de mener à bien la négociation sur des problèmes restés béants dans la protection des travailleurs. Il s'agit toujours de régler la question du paiement des jours d'intempéries, aujourd'hui à la seule charge du travailleur. La limitation du travail intérimaire, ainsi que l'introduction d'une responsabilité solidaire dans la chaîne de sous-traitance sont également des priorités dans les revendications du SIT, pour

contrer une précarité rampante dans le secteur.

Il va sans dire que la protection des travailleurs passe par un renforcement de leurs droits dans des conventions étendues - de force obligatoire pour tous les travailleurs occupés sur le Canton - et cela afin de lutter efficacement contre le dumping salarial.

A ces mots d'ordre s'ajoutent d'importantes thématiques comme le droit à une perte de gain maladie à 100% en cas de maladie et la protection des travailleurs âgés contre le licenciement. Il s'agit donc de renforcer les conventions, tant locale que nationale, pour régler les problèmes de conflit au quotidien sur les chantiers.

Premières tables rondes 2011 aux niveaux central et genevois

Sur le plan national, la première rencontre paritaire ressemble aux provocations qu'avait exprimées le patronat en 2005 en prônant une convention

collective de travail vidée de droits. En effet, il apparaît à nouveau comme urgent pour le patronat suisse de la construction de flexibiliser à outrance l'horaire de travail et d'abolir toute réglementation pour le travail du soir et du week-end; de créer des salaires minimaux en sous catégories pour toute une série du personnel, par exemple après l'apprentissage, pour ceux qui travaillent moins de 6 mois, etc.

Sur le plan cantonal, en revanche, toutes les portes de discussions sont actuellement ouvertes pour discuter d'une consolidation des règles de concurrence en défense de l'annexe 18 qui se révèle être aujourd'hui un fort dénominateur commun du paritarisme genevois, afin de protéger les travailleurs comme les entreprises d'une concurrence sauvage. Il s'agit donc de renforcer les conventions.

Déréglementation ou meilleure protection? Les syndicats, unis et déterminés, auront cette année encore fort à faire pour mener à bien leurs revendications sur le plan tant genevois que national. A cette fin, les maçons genevois sont plus que jamais invités à rejoindre le comité de secteur du SIT!

Sylvain Lehmann et Thierry Horner



Secteur du nettoyage

La convention devient obligatoire

La CCT du nettoyage 2011-2013 pour le secteur du nettoyage dans le canton de Genève vient d'être déclarée de force obligatoire pour l'ensemble du secteur.

La principale nouveauté dans cette CCT a été l'introduction de la catégorie 4+, qui vient s'ajouter aux catégories 4 et 5. Elle s'applique aux travailleurs effectuant plus de 20 heures par semaine à l'entretien nécessitant des prestations simples et répétitives pour lesquelles la travailleuse ou le travailleur reçoit 1,15 francs de plus que les personnes de catégorie 5 effectuant le même travail mais 20 heures ou moins par semaine.

Il persiste donc, dans la CCT une discrimination intolérable, surtout que le 99% des employés d'entretien sont payés systématiquement au minimum conventionnel. A notre sens, la catégorie 4+ devrait remplacer la 4 et la 5 dès la prochaine CCT en 2014.

En effet, la CCT prévoit qu'après une formation de 5 jours à l'Ecole genevoise de la Propreté (voir ci-contre), dont un certificat sera remis aux participants qui auront passé l'examen correspondant, ceux-ci seront intégrés automatiquement dans la catégorie 4+.

Nous espérons que toutes les nettoyeuses et tous les nettoyeurs qui font de l'entretien réalisent cette formation pour que la distinction entre les temps partiels et les complets (catégorie 4 et 5) tombe à terme.

La contribution professionnelle finance les contrôles sur le terrain de l'application par les entreprises de la CCT, ainsi, un inspecteur sillonne le canton pour vérifier auprès des travailleuses-euses le respect des normes. Parallèlement, des contrôles fiduciaires sont effectués dans les locaux des entreprises. Les premières amendes ont été établies aux employeurs indisciplinés. La Commission paritaire envisage aujourd'hui d'engager un deuxième contrôleur ou contrôleuse pour faire face à la tâche.

Grille des salaires

valable du 1.1.2011 au 31.12.2013

Cat.	Fonctions	2011	2012	2013
1	Nettoyeur-euse en bâtiment titulaire du CFC	26.30	26.60	26.90
2	Nettoyeur-euse en bâtiment qualifié-e	2.15	22.40	22.70
3	Nettoyeur-euse en bâtiment non-qualifié-e	21.15	21.40	21.70
4+	Employé-e d'entretien au bénéfice du certificat de formation	19.35	19.60	19.80
4	Employé-e d'entretien + de 20h par semaine	19.35		
4	Employé-e d'entretien + de 18h par semaine		19.35	19.35
5	Employé-e d'entretien jusqu'à 20h par semaine	18.20		
5	Employé-e d'entretien jusqu'à 18h par semaine		18.20	18.20
6	Remplaçant-e Cat 3 / Cat 4 / Cat 5	Selon sa catégorie		

Travaux spéciaux

Ponçage & vitrification de parquets;

supplément brut horaire de 5.00

Supervision - chef d'équipe

de 3 à 5 subordonnés:

1.-

supplément horaire brut

de 6 à 9 subordonnés:

2.-

supplément horaire brut

10 subordonnés et plus:

3.-

supplément horaire brut

13^e salaire

Un 13^e salaire, calculé *pro rata temporis*, est versé avec le salaire de décembre comme suit:

Catégories 1-2-3:

100%

Catégories 4 et 4+:

en 2011:	25%	pour la 1 ^{re} année de service
	50%	pour la 2 ^e année de service
	75%	pour la 3 ^e année de service
	100%	dès la 4 ^e année de service
en 2012:	50%	pour la 1 ^{re} année de service
	75%	pour la 2 ^e année de service
	100%	dès la 3 ^e année de service
en 2013:	100%	

Catégorie 5:

en 2011:	50%
en 2012:	75%
en 2013:	100%

Catégorie 6:

pas de 13^e salaire

Le 13^e salaire n'est pas dû pendant la période d'essai

Le 13^e salaire est payé sur la base du salaire annuel brut correspondant aux heures de travail effectivement accomplies, à l'exclusion des heures supplémentaires.

L'expérience d'Irène et Xeni*

En 2010, le secteur hôtellerie-restauration du SIT a lancé une grande campagne pour promouvoir la formation Progresso. Les séances d'information ont réuni de nombreuses personnes, et plus d'une quarantaine se sont inscrites à l'une des trois formations.

Parmi eux, Irène et Xeni, syndiqués au SIT depuis de nombreuses années, ont suivi cette formation dans le domaine de la cuisine et ont réussi avec brio leurs examens en février 2011. Par le biais de cette interview, ils tiennent à partager leur enthousiasme et à encourager leurs collègues à se lancer dans une formation Progresso.

SIT - Avant de parler de la formation Progresso, pouvez-vous nous dire vos parcours professionnels ?

IRÈNE : Je suis née en Indonésie, et je n'ai pas pu suivre très longtemps l'école, car je viens d'une famille pauvre. Je n'ai donc pas eu la possibilité d'ap-

suis intéressée et ai participé à la séance d'information. Et très vite, j'ai pris la décision de m'inscrire. La raison principale est que mon employeur n'est pas du métier, il ne connaît pas la restauration et comme je suis seule à préparer les menus en cuisine, il me fallait absolument connaître les bases de la cuisine. Mon patron était tout à fait d'accord pour que je suive une formation, mais il lui a fallu un peu de temps pour organiser mon remplacement en cuisine.

XENI : Moi aussi, dès que j'ai reçu la publicité du SIT, je suis venu m'informer. J'avais très envie de connaître plus de recettes et ainsi de pouvoir varier ma cuisine.

SIT - Bien que cette formation soit entièrement prise en charge par les frais de contribution de la Convention (salaire, cours, examen) avez-vous rencontré de la part de vos employeurs, des obstacles pour la suivre ?

IRÈNE : Bien que mon patron était ok pour que je suive ces cours, il m'a néanmoins "contraint" d'accepter que je compense les trois dernières semaines de cours par mes heures supplémentaires. Actuellement, avec l'aide du SIT, nous sommes en discussions avec lui pour qu'il me paie ces heures sup ou qu'il me donne les indemnités que l'école verse normalement aux employeurs.

SIT - De quelles indemnités parles-tu ?

IRÈNE : Lorsque je vais aux cours Progresso, l'école paie à mon employeur 500 francs par semaine, ainsi mon patron reçoit une somme qui le dédommage partiellement du salaire qu'il doit me payer pendant que je suis aux cours.

XENI : Mon patron était d'accord de me laisser suivre ce cours à condition que je le fasse durant mon temps libre. J'ai donc suivi les cours durant mes vacances. Il a encaissé de l'école les 2'500 francs et ne m'en a donné que 1'000. Je suis actuellement en discussion avec lui pour qu'il me paie au moins les 1'500 francs restant.

SIT - Comment s'est déroulée la formation ?

IRÈNE : Entièrement dans un hôtel à Lausanne, nous y dormions également. La cuisine de l'hôtel a été divisée en deux : une partie, occupée par les cuisiniers de l'hôtel qui étaient aux fourneaux pour la clientèle et l'autre par les participants aux cours Progresso. Nous devions préparer des repas de très haute qualité pour notre groupe d'apprenants (8 personnes) et les formateurs. Cela m'a permis de cuisiner avec des produits de haut de gamme et de très bonne qualité. J'ai donc effectué d'abord deux semaines de cours à Lausanne, puis je suis retournée à mon travail et là j'ai pu mettre en pratique ce que j'avais appris. Après environ deux mois, je suis retournée trois semaines à l'hôtel de Lausanne pour terminer ma formation et passer mon examen.

XENI : J'ai trouvé super bien, magnifique, on a appris à faire des menus de 4 pièces, amuse-gueule, entrée, plat principal et dessert. D'ailleurs, on devait refaire à titre de "devoir" un menu 4 pièces dans le restaurant où l'on travaille, mais mon patron m'a dit "Non, ça va me coûter trop cher". Pour lui, ce qui compte, c'est ramasser de

l'argent. Alors je l'ai fait chez moi, pour des amies à ma femme, j'ai acheté moi-même tous les produits et j'ai fait des photos pour montrer mon travail à l'école. Pour moi, bien que nous ayons beaucoup travaillé, c'était des loisirs, nous étions un bon groupe, on s'aidait, ça ressemblait un peu à l'émission de télévision "top chef".

SIT - Qu'avez-vous appris durant cette formation ?

IRÈNE : Les différents modes de cuisson, les modes de taille, les règles d'hygiène, la pyramide alimentaire, des notions de nutrition, savoir reconnaître les aliments sains et frais, la connaissance des termes culinaires, l'élaboration de plats raffinés, l'organisation du travail etc.

XENI : J'ajouterai également le nom des ustensiles, les termes culinaires, l'utilisation de certaines machines, les différentes manières de conserver et stocker les aliments.

SIT - En quoi cette formation est utile dans votre travail ?

IRÈNE : Aujourd'hui, j'ai beaucoup plus confiance en moi. Je connais bien la signification des termes utilisés, j'ai acquis les bases de la cuisine, on ne peut plus me dire n'importe quoi.

XENI : Comme Irène, on devient plus sûr de nous, de ce que l'on cuisine. Maintenant, je sais clairement ce qu'il faut faire ou pas faire et suis capable d'expliquer pourquoi je cuisine de cette manière et pas autrement. Mais comme ma patronne n'est pas professionnelle, c'est pour moi difficile de pouvoir appliquer ce que j'ai appris, de pouvoir améliorer et diversifier la cuisine.

SIT - Avez-vous des projets pour la suite ?

IRÈNE : Oui, j'ai plusieurs projets de formation, d'abord améliorer mon niveau de français écrit, pour être capable de rédiger les menus, la carte des mets et de présenter des devis et par la suite je souhaite passer le CFC de cuisinière (certificat fédéral de capacité) par le processus de la validation des acquis.

XENI : J'aimerais continuer à apprendre, à me former, mais comme je n'ai pas de permis de travail, c'est difficile pour moi. Car si je veux progresser comme cuisinier, il me faut changer de travail, trouver un autre emploi, travailler dans un resto qui fait un peu de gastro. Et c'est difficile en étant sans-papiers d'être engagé dans ce type d'établissement.

Martine Bagnoud

*Prénoms fictifs.

CCT intercommunale signée!

Le SIT se réjouit de l'aboutissement des négociations qui a permis à notre syndicat de signer le 21 mars 2011 une CCT intercommunale pour le personnel des institutions genevoises de la petite enfance. Couvrant 13 institutions regroupées au sein de la FIPEGS et 252 personnes, cette CCT permet une harmonisation et une amélioration des conditions de travail du personnel concerné. Elle favorise la mobilité du personnel et constitue une reconnaissance professionnelle de ces métiers encore très féminisés de l'éducation du jeune enfant. Elle connaît des avancées par une revalorisation des métiers non qualifiés et des CFC ASE. Elle introduit un congé paternité de 4 semaines et des congés payés pour enfants ou proches malades. Elle prévoit la possibilité d'effectuer une VAE (validation des acquis de l'expérience) sur le temps de travail. Elle entre en vigueur avec effet rétroactif au 1er janvier 2011 pour une durée de validité de 3 ans.

La CCT intercommunale vient compléter le dispositif conventionnel existant sur le canton pour le personnel du secteur de la petite enfance. Genève connaît déjà trois CCT dont le SIT est signataire : celle pour le personnel des institutions subventionnées par la Ville de Genève, celle pour le personnel des institutions de la petite enfance de Lancy et celle pour le personnel de la Cigogne.

Ailleurs, de nombreuses institutions sont actuellement

municipalisées ou étatiques, le personnel étant au bénéfice des conditions de travail de droit public. Les partenaires sociaux sont d'ores et déjà en négociation afin que d'autres institutions du canton rejoignent la nouvelle CCT intercommunale, en particulier avec les communes de Confignon et de Versoix.

Environ 26 à 28% des institutions du canton de Genève ne sont toujours pas couvertes par une CCT. Les partenaires sociaux vont rapidement interpeller ces employeurs afin qu'ils signent la CCT intercommunale (institutions sises sur les communes de Cologny, Pregny-Chambésy, Genthod, Bellevue, Vandœuvre, Corsier, Hermance, Anières ou Collonges-Bellerive, Chêne-Bourg et Chêne-Bougeries, Grand-Saconnex, notamment). Aujourd'hui, plus rien ne justifie les différences de salaires et de conditions de travail pratiquées dans le canton.

Cette nouvelle CCT donne l'occasion aux communes de rejoindre une seule CCT et de pratiquer une politique de la petite enfance intercommunale cohérente. Elle permet aussi aux institutions retardataires de se mettre en conformité avec la loi sur les structures d'accueil de la petite enfance et sur l'accueil familial à la journée (LSAPE), et plus particulièrement son article 7, qui subordonne l'autorisation d'exploiter une institution de la petite enfance à la signature d'une CCT.

Valérie Buchs

Personnel SIG

AG très fournie

Le personnel des SIG, réuni par l'Intersyndicale en assemblée le 15 mars dernier, a pris connaissance des enjeux concernant notamment la révision complète du statut du personnel. Les SIG, entité publique autonome régit son personnel par une loi spécifique. La commission du personnel est consultée pour négocier ses articles en cas de révision de statut. Toutefois, la négociation d'un nouveau statut, qui s'inspire fortement des statuts du personnel de la Ville de Genève, se résume davantage à de la consultation et exclut par ailleurs les syndicats qui connaissent bien les rouages de ces statuts et sont d'utiles

conseils. Par ailleurs les enjeux sont importants.

L'assemblée du personnel, fournie et compacte, demande à l'unanimité que la commission du personnel puisse véritablement négocier et être l'interlocutrice de la direction générale et du conseil d'administration! Une résolution votée par près de 500 personnes donne mandat à la commission du personnel pour défendre l'équité dans la rémunération et le maintien de conditions de travail visant en particulier à limiter la flexibilisation du temps de travail.

FW



Formations de l'Université ouvrière de Genève

Vous exercez le métier de concierge d'immeuble à Genève ?

Vous avez quelquefois des problèmes avec les locataires? Vous aimeriez en savoir plus sur le fonctionnement de votre région? Cela vous ferait du bien de parler avec d'autres concierges?

L'UOG vous propose une formation continue qui part de votre expérience et vous permet d'acquérir des connaissances et de perfectionner votre pratique concernant:

- les différentes facettes du métier de concierge,
- la communication, la prévention et la gestion des situations difficiles,
- la santé et la sécurité au travail,
- la protection de l'environnement.

Durée : 110 heures sur l'année scolaire, du 2 septembre 2011 au 1^{er} juin 2012.

Périodes : un vendredi soir et un samedi matin toutes les deux semaines, hors vacances scolaires.

Un certificat de formation continue, reconnu par le DIP, est décerné aux participantes et participants qui ont participé à 80% de la formation, élaboré un *portfolio* et passé un entretien d'évaluation finale.

Prix : Fr. 750.- qui peuvent être couverts par le Chèque annuel de formation.

et
Fr. 750.- sont à la charge de l'employeur du/de la participant-e (l'UOG se charge de faire les démarches auprès de l'employeur).

Inscription : dès le 6 avril 2011, prenez contact avec l'UOG:

Université Ouvrière de Genève
Place des Grottes 3 - 1201 Genève,
Tél. 022 733 50 60



prendre un métier. Puis je me suis mariée et eu quatre enfants. Je travaillais en Indonésie dans la restauration, mais je ne gagnais pas assez d'argent pour pouvoir élever, éduquer et nourrir mes enfants, alors j'ai cherché un travail à l'étranger en m'inscrivant dans une agence. Ainsi, j'ai trouvé un travail comme dame de compagnie en Arabie Saoudite, cela m'a permis de beaucoup voyager dans de nombreux pays : Égypte, États-Unis, France et finalement d'arriver en Suisse. Mais là, la famille pour laquelle je travaillais ne me payait pas. Au bout de 5 mois, sans salaire, je l'ai quittée. Ne parlant pas du tout le français, j'étais complètement perdue mais heureusement, j'ai finalement trouvé en emploi de nanny.

Par la suite, j'ai travaillé dans le secteur de l'hôtellerie-restauration : à l'intendance et au service dans un grand hôtel puis dans les cuisines de divers restaurants de la place.

XENI : Je viens du Kosovo et suis diplômé en économie. Arrivé en Suisse en 1994, cela fait 17 ans que je travaille en Suisse et je n'ai toujours pas de papiers, ma femme et mon enfant sont également ici sans papiers. La première année, j'ai fait des petits jobs dans l'agriculture, la construction et l'hôtellerie. Puis durant 12 ans, j'ai travaillé dans un restaurant, en commençant par faire la vaisselle, puis un peu de cuisine et deux ans plus tard, c'est moi qui étais responsable de la cuisine. Je travaillais énormément, je faisais tout dans la cuisine. Finalement le patron a engagé un garçon pour m'aider. Puis le resto a été vendu et j'ai été licencié sans respect du délai de congé. Là, j'ai fait appel au syndicat pour obliger le nouveau patron à respecter le délai de congé. Depuis septembre 2009, je suis responsable de la cuisine d'un petit établissement de quartier.

SIT - Pourquoi avez-vous suivi cette formation ?

IRÈNE : Dès que j'ai reçu de la part du syndicat la publicité pour le cours Progresso, je m'y

Livre noir sur fond rouge (de colère)

Au mois de novembre dernier, le personnel transmettait au DIP et à la direction un "Livre noir" dressant l'inventaire des dysfonctionnements du service. Les vraies réponses se font toujours attendre...

Voilà plus d'une année que les résultats catastrophiques de l'enquête sur la santé du personnel du Service de protection des mineurs ont été rendus. Depuis, rien, ou presque, n'a été entrepris par le DIP ou la direction du service pour résoudre les problèmes mis en évidence par le rapport d'enquête.

Il y a trois mois, le personnel a donc décidé d'empoigner le taureau par les cornes et a transmis un "livre noir" à l'employeur, document faisant un inventaire édifiant des dysfonctionnements du service, lesquels expliquent sans nul doute les difficultés que rencontrent quotidiennement le personnel. Jugant les mesures prises depuis par l'employeur largement insuffisantes, le personnel a décidé de rendre public ce document, à l'occasion du pause syndicale prolongée le mardi 29 mars.

Une liste non exhaustive des dysfonctionnements

La liste des difficultés que rencontre quotidiennement le personnel n'est bien sûr pas exhaustive mais est déjà édifiante. Parmi ces dernières, nous pouvons citer ici les 89 façons de signer/viser un document sortant du SPMi, la course perpétuelle des secrétaires, les difficultés de répartition des nouveaux dossiers, la multiplication de contrats de courte durée, le cloisonnement entre les

fonctions, ou encore les insuffisances du logiciel TAMI.

Nombre d'éléments pointés du doigt par le personnel sont liés à la surcharge de travail. Une "gestion de la pénurie" des moyens est à l'origine d'un sentiment d'urgence et de stress largement partagé. Dans ce contexte, le personnel relève également de nombreuses problématiques liées à l'organisa-

Parmi les difficultés que rencontre quotidiennement le personnel on peut citer les 89 façons de signer/viser un document sortant du SPMi.

tion du travail et au fonctionnement du service: directives, procédures, démarches administratives, qui loin de simplifier le travail, le complexifient et désorientent le personnel dans l'exécution des tâches.

Enfin, le personnel dénonce le manque de reconnaissance et de soutien dont il fait l'objet. Dénué d'outils performants, confronté à des directives contradictoires et abandonné à ses incertitudes, le personnel ne se voit pas reconnu dans ses compétences et ses besoins:

secrétaires non classées dans la fonction-type correspondant à leur cahier des charges, difficultés à obtenir des formations, ou encore le sentiment d'absence de confiance à l'égard des collaborateurs-trices en cas de plainte de l'extérieur.

Des réponses insuffisantes

Un pool de remplaçant-e-s a certes été créé puis renforcé. Mais ce n'est qu'un emplâtre sur une jambe de bois. Une année plus tard, ni le département ni la direction du service n'ont été capables de prendre de véritables mesures pour faire en sorte que le travail au SPMi ne rende plus le personnel malade.

La question de la violence, mise en évidence par l'enquête sur la santé du personnel, a bien été abordée, mais de véritables solutions permettant de réellement la prévenir sont encore loin de voir le jour. La prévention de la violence passe en effet par l'amélioration du fonctionnement du service. Car du fonctionnement du service dépend la qualité des prestations que le personnel peut être en mesure de délivrer, et de cette qualité dépend la considération que le personnel mérite, des enfants, des parents, de la hiérarchie, de l'employeur, et de tous les partenaires institutionnels.

Le personnel attend donc maintenant que des mesures concrètes, et substantielles, soient enfin et rapidement proposées par l'employeur. Tant que ces réponses n'arriveront pas, le personnel restera mobilisé.

Davide De Filippo

Situation toujours difficile

Après la mobilisation importante du personnel en 2010 et la pétition portée au Grand Conseil, le service a obtenu une augmentation de dotation de 6.6 postes ainsi qu'un appui pour organiser le service et un budget de renforcement d'auxiliaire limité. Cet appui minimal est bienvenu et sert avant tout à renforcer les aspects de facturation et de gestion comptable. Toutefois il demeure nettement insuffisant et irréaliste pour soulager le travail des assistant-e-s social-e-s en particulier, dont l'accroissement des dossiers se poursuit.

La commission de gestion du Grand Conseil, chargée d'étudier la pétition du personnel,

a pour sa part bien reconnu les difficultés du personnel et du service et, in fine, demandé au Conseil d'Etat de rendre des comptes et faire propositions d'amélioration. Il aura du travail à faire que le personnel attend avec impatience!

Afin de faire le point sur la situation, des améliorations liées à la mise en place d'un espace de concertation, des effets du nouveau système informatique et de toutes les mesures concrètes mises à disposition ou non du service, une prochaine assemblée du personnel est prévue le jeudi 5 mai.

FW

Personnel des EPI

Stop technique attendu

Créés en 2008 et issus de la loi sur l'intégration des personnes handicapées et de la fusion des "ex-EPSE" et "ex-CIP", les Établissements publics pour l'intégration (EPI) sont devenus une grande institution publique de plus de 600 employé-e-s, ayant absorbé différents services et autres établissements (les Ateliers Les Cordiers, la FHP, CopyArt, les foyers des Bains des HUG... et depuis peu la Maison de l'Ancre de l'HG) et développant des prestations, un accueil d'usagers, travailleurs, stagiaires etc. toujours plus larges et multiples.

En peu de temps, des prestations reconnues et de références se modifient, d'autres se développent dans des intentions pilotes souvent intéressantes, mais de manière précipitées et peu concertées. Le personnel, réuni en assemblée, demande une évaluation des

prestations et de l'organisation de travail ainsi qu'un moratoire des réorganisations, absorptions de nouvelles structures.

Le constat des différentes réunions syndicales avec le personnel est évident : pour le personnel qui travaille avec les usagers, suivre les logiques de prises en charge devient globalement difficile, il y a perte de sens du travail et les conditions de travail se détériorent. L'assemblée du personnel a donc unanimement mandaté sa délégation syndicale et les syndicats pour exposer un recueil des préoccupations auprès de l'employeur et présenter une série de demandes et des propositions concrètes. Le personnel a demandé qu'une prochaine assemblée se réunisse le jeudi 26 mai à 17h30 (lieu à définir) pour prendre connaissance des réponses qui seront apportées.

FW

Fusion CIA-CEH

L'heure de vérité!

Initié en 2006, le processus de fusion des caisses CIA (caisse de l'administration centrale et des enseignants) et CEH (caisse des établissements hospitaliers) arrive à son terme. Le projet de loi sera soumis début avril à consultation auprès des caisses et entrera ensuite dans sa phase parlementaire.

Au moment où le Cartel inter-syndical, par l'intermédiaire des délégué-e-s de ses organisations membres qui se réuniront le 18 avril, est appelé à donner, ou non, son accord au projet de fusion tel qu'il l'a longuement négocié avec le Conseil d'Etat, il est nécessaire de faire le bilan de ce qui a pu être obtenu.

Un contexte très difficile

Mené sous la double contrainte démographique (vieillesse de la population) et législative (projet de loi visant à augmenter la capitalisation des caisses en financement mixte) qui pèse depuis quelques années sur les caisses de pensions publiques, ce projet de fusion a été initié dans de très mauvaises conditions, encore aggravées par la crise financière de fin 2008. Aujourd'hui, ce qui n'était encore qu'une menace est devenu un fait, suite à l'échec de lancer un référendum contre la révision de la LPP - le SSP national n'ayant pas soutenu cette démarche. Et le besoin de financement supplémentaire pour nos caisses, que nous espérons atténuer, est devenu une nécessité à court terme.

Dans cette optique, nul doute que le personnel sera amené dans toutes les hypothèses à payer plus de cotisations. La vraie question est de savoir selon quelles modalités et pour quelles prestations.

Les revendications du SIT

Attaché qu'il est au maintien de retraites de qualité, et considérant que pour chaque franc payé par le personnel l'employeur en verse actuellement deux, le SIT s'est concentré sur la question des prestations. En fonction par ailleurs de son souci de défendre les bas salaires, le SIT s'est fixé les objectifs suivants:

- le maintien du système de primauté de prestation;
- le maintien de la participation de l'employeur à 2/3 des cotisations;
- le maintien des prestations pour les bas salaires;
- le maintien des prestations déjà acquises (mesures transitoires);
- la garantie d'une retraite suffisante pour toutes et tous;
- l'affiliation du personnel des EMS à la future caisse de pensions.

La question de la pénibilité

Au cours de négociations longues et difficiles, le SIT s'est battu pour obtenir des réponses satisfaisantes à ses exigences et les a obtenues. Un des points les plus délicats a été de trouver une solution à l'inégalité inévitable de sacrifices qui serait demandé, dans un plan unique, à des populations affiliées à des plans assez inégaux. En effet, avec un plan plus avantageux, en ce

qu'il permet en particulier un départ à la retraite sans pénalisation à 60 ans (contre 62 ans), la CEH offre à ce jour des conditions sensiblement meilleures à ses affiliés. En cherchant la justification d'une telle "inégalité" de traitement au sein d'un même employeur, le SIT a mis le doigt sur la problématique de la pénibilité physique du travail, qui est incontestablement plus prégnante parmi les affilié-e-s de la CEH que chez celles et ceux de la CIA.

En obtenant la reconnaissance de cette pénibilité, le SIT a permis qu'environ 20% du personnel de la future caisse, dont une très grande majorité du personnel hospitalier, puisse continuer de partir à la retraite au même âge de 60 ans.

Résultat des courses

Quand on sait par ailleurs que le futur plan permettra aux bas salaires de maintenir leur niveau de rente actuel, voire de l'améliorer légèrement - au détriment certes des plus hauts revenus qui y perdront quelques plumes, le SIT estime avoir obtenu de vrais résultats qui permettent de préserver les éléments essentiels de ce qui fait la qualité des prestations de deuxième pilier à l'Etat de Genève. Face à l'absence d'alternative crédible proposée par ceux qui justement ne proposent rien, le SIT appelle à soutenir cet accord et le défendra devant quiconque, au parlement notamment, sera tenté de le remettre en question.

Julien Dubouchet Corthay

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 avril 2011 à

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

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

Construisons la ville près de la ville.

Des logements maintenant !

Le SIT est favorable au projet de loi de déclassement des Cherpines-Charrotons. De quoi s'agit-il ?

Le projet de loi modifie les limites de zones sur le territoire des communes de Plan-les-Ouates et de Confignon (création de zones diverses) aux lieux-dits "Les Cherpines" et "Les Charrotons". Ce projet vise au déclassement d'une zone d'environ 58 hectares en diverses zones réparties ainsi: en zone de développement de logements et d'équipements publics (soit 62%), en zone d'équipement sportif et d'activités culturelles et de loisirs (15%), et en zone d'activités industrielle et artisanale, située le long de l'autoroute de contournement (23%).

3'000 appartements dont au moins 50% de logements sociaux

Ce déclassement correspond aux objectifs du plan directeur cantonal de 2001, adopté en 2007, et doit permettre la réalisation de plus de 3'000 logements. Cette parcelle de 58 hectares représente une partie de la plaine de l'Aire propice au développement urbain. Elle est découpée par l'autoroute de contournement et restera, au sud, dévolue à l'agriculture.

Cette zone est actuellement principalement une zone agricole (activités de maraîchage, serres et assolement), mais l'on y trouve déjà sur plus d'un tiers de la surface des activités artisanales, commerciales et sportives, ainsi qu'une zone de petites villas. De même, un bâtiment scolaire y est présent. D'une manière générale, on sait que ce genre de parcelles prend de 10 à 20 ans pour se développer, entre la chaîne de procédures et les éventuels recours à diverses étapes.

Par ailleurs, ce type de déclassement sur zone de fonds agricoles permet l'application de la loi sur les LUP négociée en 2006 par les syndicats de la

CGAS, à savoir la construction de logements bon marché de par le prix réduit du terrain, soit au minimum 25% de logements sociaux pérennes et 25% de HM, HLM ou coopératives d'habitations.

Le référendum a abouti

Ce projet de loi est combattu par un comité référendaire qui entend défendre des terres cultivées particulièrement fertiles. Ce comité a profité de ce référendum pour lancer un débat sur l'agriculture de proximité, laquelle représente un défi majeur pour l'avenir, mais également pour provoquer un débat sur la densification et l'urbanisation de Genève. Le discours qui prévaut dans ce comité est qu'il faut préserver la zone agricole et densifier la Ville pour résoudre la crise du logement.

Agriculture ou logement ? Le SIT partagé entre deux droits fondamentaux

Le SIT est favorable à une agriculture saine et de proximité. Ainsi, il ne souhaite pas opposer le besoin de logement au besoin d'alimentation, lesquels constituent tous deux des besoins fondamentaux. Il n'est donc pas question de "faire payer la crise du logement aux agriculteurs", mais de répondre à la pénurie de logements, en considérant l'agriculture de proximité à l'échelle de l'agglomération, France et pays de Vaud compris. C'est pourquoi le SIT s'oppose au mitage du territoire qui s'opère en France voisine pour résoudre le fait que Genève ne construit pas de logements. Cette réalité représente un urbanisme absurde, qui élimine durablement des terres agricoles au profit de quartiers de villas autour de chaque village de la région frontalière. Il est par ailleurs impératif que soient relogées les coopératives agricoles en activité sur ces parcelles des Cherpines.

Les Cherpines: un aménagement prévu de longue date

Reflet de la tension constante entre zone verte et zone de développement, liée à l'exiguïté du territoire genevois, le plan directeur cantonal 2001 prévoyait le déclassement de 4% de la zone agricole pour répondre aux besoins de construction de logement. Outre le déclassement de la parcelle des Cherpines qui représentait de longue date une réserve à bâtir, différentes parcelles figurent dans ce plan directeur, dont les

Communaux d'Ambilly, la Chapelle les Sciens, etc. A remarquer qu'aucune n'a encore vu dresser sa première grue... faute de volonté politique.

La pénurie de logements n'est plus admissible !

Ce projet de déclassement représente une opportunité majeure de développer des quartiers de vie, de logement social, et d'activités pour répondre aux besoins de la population genevoise, et cela dans la continuité de la Ville, desservie par les transports publics.

Concernant l'hypothèse d'un mega centre sportif sur cette parcelle, il ne faut pas confondre le projet de déclassement soumis au vote avec les ambitions d'un élu communal, M. Seydoux, qu'il faudra combattre, le cas échéant, au moment du Plan localisé de quartier.

La pesée des intérêts en jeu amène le SIT à soutenir le projet de loi L10523 dans lequel s'exprime principalement l'idée selon laquelle Genève doit pouvoir se développer en donnant une réponse concrète et rapide à celles et ceux qui recherchent aujourd'hui à se loger dignement. Cette décision renforcera le travail du SIT, laquelle œuvre depuis des décennies en faveur du déclassement d'une partie de la zone agricole, afin de permettre la construction de nombreux logements sociaux sur des terrains non bâtis et donc bon marché.

Ces seuls déclassements ne combleront pas les besoins de logements à Genève. Il sera également nécessaire de densifier certaines zones urbaines comme le périmètre Praille-Acacias-Vernets (PAV), ainsi que de déclasser certaines zones villas sur le long terme. L'équilibre entre ces trois axes de développement est primordial pour combattre une pénurie de logements devenue intolérable.

Sylvain Lehmann

Votations du 15 mai 2011

Des logements maintenant ! Pour construire la ville près de la ville

OUI au déclassement du terrain des Cherpines - Charrotons

Déduire des impôts les dons aux partis politiques ?
NON à un soutien fiscal aux partis des riches

Sit syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs
www.sit-syndicat.ch
16, Chaudronniers - 1204 Genève

Initiative des villes

OUI à la mobilité douce

L'initiative des villes demande la réalisation d'un plan directeur du réseau de mobilité douce visant à la favoriser et à sécuriser le réseau piéton et cyclable. Elle demande que huit ans après son adoption, des pistes cyclables (ou bandes cyclables dans certains cas) doivent être en place sur tout le réseau routier secondaire et primaire. Des lieux de stationnement sécurisés et suffisants doivent être aménagés. Les traversées de route pour les piétons doivent être suffisantes et mieux sécurisées avec des îlots centraux. Le financement est assuré par le canton et les communes. Le Grand Conseil n'y oppose pas de contre-projet. La gauche et le PDC sont favorables à l'initiative, les autres partis du GC s'y opposent sous

prétexte qu'elle irait trop loin, qu'elle coûterait trop cher, qu'elle contredirait les principes actuels de hiérarchisation du réseau routier.

Le comité du SIT a décidé de la soutenir, en la considérant nécessaire du point de l'aménagement du territoire (bouchons, parkings, etc.), afin de permettre à la mobilité douce de se développer, mais aussi absolument nécessaire pour la santé de la population (pollution sonore, de l'air, pratique de l'activité physique) et urgente pour répondre à la crise climatique. Son coût, difficile à chiffrer, reste en tous les cas raisonnable face à ce qu'en gloutissent les projets routiers.

SD/JLF

Besoins de logements à Genève

(* Chiffres clefs en moyenne annuelle sur 10 ans)

Construction de logements*: 1'600 logements
Solde migratoire*: 5'000 personnes
Déficit cumulé sur 10 ans: 10'000 logements
Taux de vacance actuel de 0.25%, soit 400 logements vacants

Projet d'agglomération franco-valdo-genevois:

2010-2030	Agglomération	Genève
Nouveaux habitants	200'000	100'000
Emplois	100'000	60'000
Logements	100'000	50'000

soit 2'500 logements à construire par année sans combler le déficit actuel

Pas de cadeaux aux partis des riches

Le SIT appelle à rejeter la possibilité de déduire les dons jusqu'à 10'000 francs aux partis politiques. De tels montants s'adressent aux partis des plus riches.

Cette déduction a été glissée par la droite dans une loi qui introduit la publication des comptes et des donateurs aux partis (en échange d'une aide financière de l'Etat à ces partis). Ce qui fait de Genève l'un des seuls cantons, avec le Tessin, à avoir une telle disposition. Alors qu'au niveau national, la Suisse reste encore dans la liste noire des pays où le financement de la politique n'a aucune transparence ni limite (et donc où les puissances économiques peuvent corrompre allégrement et hors de tout contrôle le jeu politique).

Cependant, même à Genève, on ne sait encore pas grand-chose de comment ce contrôle s'effectuera. Mais surtout, la majorité de droite du Grand Conseil a refusé encore une fois la limitation des frais de campagnes.

La disproportion des moyens à disposition des représentant-e-s des travailleurs, d'un côté, et des puissances économiques de l'autre n'est donc pas résolue: aux inégalités économiques continuent à se rajouter les inégalités d'accès à la sphère politique et médiatique.

Pas question d'y ajouter encore la déduction fiscale !

Par ailleurs, le SIT n'a pas donné de mot d'ordre sur le 3^e objet de votation: la déduction de l'impôt foncier de l'impôt cantonal. Au fond, il faudrait refuser de baisser les impôts pour les propriétaires. Toutefois, "on n'a pas le choix", nous dit-on, puisqu'un motif juridique semble rendre cette modification obligatoire: c'est suite à un recours gagné que la loi a été modifiée. On ne peut donc faire entendre un positionnement politique sur la question. Mais le SIT ne donnera pas son soutien à cette modification.

JLF

manifestons

2011

Dimanche 1^{er} mai 2011

11h monument aux Brigadistes engagés pour la défense de la République espagnole attaquée les franquistes (début de la rue Dancet à Plainpalais), allocutions de Margerite BOUGET Syna, puis Alexander ENILINE PdT, apéritif offert.

15h départ du cortège du boulevard James-Fazy empruntant place des 22-Cantons, rue de Chantepoulet, rue et pont du Mont-Blanc, place du Port, place Longemalle, rues Basses, rue de la Corratierie, place Neuve, puis finalement parc des Bastions.

16h place Neuve, devant l'entrée du parc des Bastions, allocutions de Danièle PARMENTIER Unia, puis Jean BATOU de solidarité.

journée revendicative internationale des travailleuses et travailleurs

1er mai

égalité salariale ♂♀
salaire minimum légal:
CHF 4000

17h parc des Bastions, partie festive
- dès 12h et jusqu'à 23h, restauration avec plus de 40 stands et un manège
- au crépuscule, une projection organisée par Spoutnik.

Comité d'organisation des manifestations du 1^{er} mai (022 731 84 30 info@cgas.ch), constitué par CGAS Communauté genevoise d'action syndicale, Parti du Travail, Parti socialiste genevois, solidaritéS, Les Verts; soutenu par AVIVO, les Indépendants de Gauche, OSEO Œuvre suisse d'entraide ouvrière, CCSE Centre de Contact Suisses-Immigrés Genève, ASSMP Association Maison Populaire de Genève, MPF Mouvement populaire des familles, LSDH Ligue Suisse des Droits de l'Homme, ATTAC Genève, CUP Collectif urgence Palestine, JSG Jeunesse socialiste genevoise, EuroMayDay