

A l'exemple des sans papiers qui ont osé

Osons lutter

Six cents. Ils étaient 600, les travailleurs et travailleuses sans papiers à participer à l'assemblée générale à laquelle le SIT les avait invités le 1^{er} juin dernier (voir article en dernière page).

Précaires parmi les précaires, ils ont osé venir, prendre la parole, adopter une résolution. Pour montrer qu'ils existent, qu'il faut compter avec eux, pour dire que travailler en Suisse, cela doit donner accès à une reconnaissance, à des droits, à un traitement digne. Ils et elles l'ont fait à visage découvert malgré l'insécurité majeure de leur situation et leur privation de statut. Chapeau ! S'ils l'ont fait, c'est qu'ils savent, comme l'a redit le SIT, que, face à l'adversité, les travailleurs et travailleuses n'ont que trois manières de réagir pour faire aboutir leurs revendications :

- manifester une unité sans faille entre tous et toutes, quelles que soient nos origines, nos secteurs d'activité, nos statuts ou privation de statut. Suisses, immigré-e-s, frontaliers, sans papiers ont tout à craindre du piège de la mise en concurrence, tout à gagner de mener ensemble un même combat;
- donner la priorité à l'action collective: que ce soit pour améliorer les conditions de travail et de vie "ordinaires" de tout un chacun ou pour résoudre des questions de séjour et de permis de travail, la défense individuelle ne suffit pas. Seule l'action collective permet de "changer la donne" et d'aboutir à des solutions justes, durables

et valables pour toutes et tous; ● créer un rapport de forces suffisant: dans le monde du travail comme dans la société, les progrès ne tombent pas du ciel.

Il faut les conquérir en montrant aux décideurs économiques et politiques qu'on est nombreux, décidés et tenaces. Dénoncer, revendiquer et proposer ne suffisent pas, il faut agir et agir vigoureusement.

Ce que je retiens de cette belle soirée, c'est que, si celles et ceux qui courent le plus de

risques dans le monde du travail et la société se sont montrés capables de sortir de l'ombre pour s'inscrire dans un tel mouvement, c'est d'autant plus à notre portée, à nous toutes et tous. Face à la crise, face à la précarisation du travail, face aux atteintes à la dignité des travailleurs et travailleuses, ne nous taisons pas, ne courbons

pas l'échine, ne nous contentons pas de râler : osons lutter. C'est nécessaire et c'est possible. Le but de notre prochain congrès sera de le réaffirmer et de trouver les moyens de mettre en oeuvre les mobilisations collectives que cela implique. Solidaires, engagés, combatifs.

Jean-Marc Denervaux



Dans ce numéro :

Précarité et pauvreté vont de pair

Un rapport du Conseil fédéral sur la pauvreté ne saurait mieux tomber, au moment où nous allons faire aboutir le référendum contre la révision de la loi sur le chômage, avec son cortège de précarisation.

3

Au chômage ? La caisse du SIT est à votre disposition

Quel est le rôle d'une caisse chômage syndicale, comme celle du SIT ?

3

Une surprise pas étonnante

Il y a de la sous-enchère salariale en Suisse. On croyait le savoir. Un rapport officiel la pointe du doigt.

4

Avancée pour les droits syndicaux

Le délégué syndical licencié de chez Dnata - à l'aéroport - n'a pas voulu de sa réintégration. Mais l'accord trouvé fait progresser les droits syndicaux.

5

Manifs en tous genres

La fonction publique et le secteur subventionné se mobilisent: les salarié-e-s de la FSASD, les aides soignantes manifestent ...et ce n'est pas fini!

6

Pour un salaire maximal!



CETTE FOIS, ÇA Y EST : l'assemblée des délégués de l'Union syndicale suisse a décidé du lancement d'une initiative populaire fédérale sur le salaire minimum légal.

Nous y reviendrons plus longuement cet automne, puisque c'est vraisemblablement à ce moment-là que l'initiative sera réellement lancée.

Mais le texte en est défini. Il prévoit que la Confédération et les cantons sont chargés de veiller à la protection et au contrôle des salaires. Priorité est mise sur la fixation de salaires minimums par les conventions collectives de travail, mais sera fixé un minimum légal (au-dessous duquel les CCT ne pourront pas aller) pour les secteurs sans CCT.

Les cantons pourront fixer des minimums plus élevés correspondant aux salaires usuels dans leur région. Comme il ne s'agit pas là d'une obligation - comme l'avaient proposé le SIT et Unia-Genève - cela signifie que l'initiative fédérale

et les initiatives cantonales déjà déposées marchent dorénavant la main dans la main ! En effet, sans l'initiative fédérale, les initiatives cantonales n'offriraient la possibilité que de fixer un revenu minimum proche de l'aide sociale (car la Constitution fédérale interdit de toucher aux salaires réels), et sans les initiatives cantonales, la chance d'obtenir un salaire meilleur dans les cantons où la vie est chère (suivez mon regard genevois) sera bien moindre.

A vrai dire, la boutade voulant qu'on ne réclame pas un salaire minimal mais un salaire maximal a du sens ! Il est indiscutable que la possibilité offerte aux employeurs d'obliger les travailleuses à accepter de trop bas salaires prêterait tout le monde. C'est cela, la véritable sous-enchère, qui existe de tout temps, bien avant la libre circulation des personnes. En jouant des oppositions factices entre les métiers, les sexes, les nationalités, les employeurs ont toujours réussi à faire croire qu'accepter de voir

son camarade de travail gagner moins que soi était une chance, un avantage. Il n'en est rien. Un salaire trop bas permet une pression à la baisse en chaîne qui finit par prêter tout le monde. Il est juste normal qu'un salaire permette de vivre - sans devoir recourir à des expédients comme le double travail personnel, voire le travail au noir.

L'initiative s'inscrit dans un contexte de lutte pour différentes formes de revenus, que ce soient ceux des retraites, des assurances sociales - et notamment de l'assurance chômage avec le référendum contre la révision de la LACI, la lutte contre la pauvreté, que notre Conseil fédéral vient de découvrir.

Jamais la répartition des richesses n'a été aussi inéquitable, aussi remise en cause. Combattre les plus bas salaires, mais aussi faire progresser l'ensemble des rémunérations, voici ce qui est à l'ordre du jour syndical.

Georges Tissot

Procès en Turquie

Murad est libre!

Il y a plus de huit mois, notre camarade Murad Akincilar était appréhendé lors d'un passage en Turquie, son pays, et mis en prison.

On lui reprochait l'appartenance à l'organisation terroriste Commandement révolutionnaire, sur la base principalement de demi-empreintes digitales laissées sur une revue.

Des accusations absurdes qui se sont démontées devant un tri-

bunal d'Istanbul le 3 juin. Celui-ci a ordonné sa libération immédiate.

Ce qui est bon signe, mais pas suffisant : en effet, le procès proprement dit aura lieu le 26 juin prochain, et Murad risque toujours une peine de dix ans de prison. S'ils sont soulagés, les membres du comité de soutien qui avaient fait le voyage d'Istanbul insistent sur le fait qu'il ne s'agit que d'une première étape.



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
! pendant les vacances scolaires, pas de permanence le lundi

Hôtellerie-restauration, économie domestique, esthétique et coiffure
lundi, mardi, mercredi et vendredi de 14.00 à 17.00
! pendant les vacances scolaires, pas de permanence le mardi

Santé, social, secteurs public et subventionné
mardi de 10.30 à 13.30
mercredi de 14.00 à 18.00

Caisse chômage
lundi, mardi, jeudi et vendredi de 8.30 à 11.30
! nouvel horaire dès le 30 août (voir page 2)

Travailleurs-euses sans statut légal (sans-papiers)
lundi, jeudi de 14.00 à 17.00
! pendant les vacances scolaires, pas de permanence le jeudi

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 Dubouché, Equipe Chômage, Davide De Filippo, Giangiorgio Garzanini, Jésus Gomez, Séverin Guelpa, Thierry Horner, Jorge Klappenbach, présidence du SIT, Christina Stoll, Sylvain Tarrit, Barbara Urtasun, Françoise Weber.

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

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

Coupe du monde de foot

C'est pas la fête pour tous!

La Coupe du monde de football, qui commence le 11 juin prochain, ne fait pas que des heureux en Afrique du Sud. Tout d'abord, il y a eu les expulsions de milliers de gens qui ont été chassés de leurs foyers vers des bidonvilles, pour faire place aux nouveaux stades et aussi pour épargner aux touristes le triste spectacle de leur misère. Même les Nations Unies ont porté plainte au nom des quelques 20'000 personnes déplacées du camp Joe Slovo dans la ville du Cap, qualifiée de "spectacle pénible" par les organisateurs de la Coupe.

Il y a aussi la répression contre ceux qui gagnaient leur vie en vendant des articles autour des stades: la FIFA a poussé le

gouvernement sud-africain à annoncer qu'il ferait arrêter toute personne qui vendrait des produits estampillés "World Cup" ou même l'année "2010".

Plus de 70'000 travailleurs ont pris part aux grèves en rapport avec des projets de la Coupe du monde depuis que les préparatifs ont commencé, avec un total de 26 grèves depuis 2007. Et le Congrès des syndicats Sud-africains (Cosatu) a annoncé, le jeudi 27 mai, qu'il ne peut pas garantir que la Coupe du monde ne sera pas affectée par des grèves, causées notamment

par la récente augmentation des tarifs d'électricité.

Un "cordon de sécurité" de 10 km autour des stades est prévu, pour prévenir les actes extrémistes, les grèves et les protestations...

Monica Pozzato



Stopexclusion

La criminalité ne s'expulse pas!

Stop à l'angélisme!

La criminalité est un fait social, qui a existé à toutes les époques, y compris celles où l'immigration était quasi nulle. Alors pourquoi nous faire croire que la solution réside dans l'expulsion de ceux, parmi les criminels, qui sont étrangers? Ce d'autant plus qu'il est déjà possible aujourd'hui d'expulser les étrangers qui ont commis des infractions graves... La société est en crise... mais à qui la faute? Que visent réellement l'UDC et les partis à l'origine du contre-projet sur le renvoi des criminels étrangers? A répondre au sentiment d'insécurité ou à l'attiser? Une chose est sûre: ils attireront à nouveau l'attention des médias sur un problème qui n'en est pas un et détourneront ainsi l'attention publique de problèmes bien plus importants et bien réels. N'est-il pas plus commode de faire porter à l'étranger le fardeau de toutes nos frustrations plutôt que de s'interroger sur les causes du chômage, du stress, de la destruction de l'environnement, des suicides... Soyons réalistes: quelle responsabilité portent réellement les personnes d'origine étrangère dans l'existence de ces maux?

Le manque de courage du parlement

Les partis politiques au pouvoir, plutôt que d'invalider cette initiative irresponsable, ne font que proposer une version remaniée du texte de l'UDC que tout le monde sait électoraliste et xénophobe. Incapables de trouver des solutions adéquates aux vrais problèmes, nos dirigeants sont en train de lâchement dévier la colère légitime des citoyens vers des boucs émissaires. Leurs propo-

sitions véhiculent aussi le stéréotype suivant: les étrangers qui commettent des délits abusent du "droit d'hospitalité". Peu importe que ces personnes

gers constituent une cible idéale, la méthode a souvent été utilisée dans le passé.

La Coordination genevoise Stopexclusion et Solidarités sans frontières s'opposent à l'initiative contre le renvoi des criminels étrangers et au contre-projet.

Contacts:

Lara Cataldi 077 434 50 15 (Stopexclusion et SIT),
Marianne Halle 022 304 48 60 (CCSI),
Damien Scalia 077 454 60 25 (LSDH)

Retrouvez plus d'information sur le site: www.stopexclusion.ch

Rejoignez-nous sur Facebook: <http://www.facebook.com/stopex>

soient nées et aient grandi ici, et ne soient finalement étrangères que sur papier. Les étran-

Formez-vous au SIT!

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

EPI - établissements pour l'intégration

Jeu 17 juin, 17h15 - 19h30, au SIT

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

Hôtellerie-restauration

Samedi 18 septembre: "La formation professionnelle dans l'hôtellerie-restauration"

La formation aura lieu entre 9 h. et 12 h.

Ville de Genève

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

14^e congrès du SIT

Le 14^e congrès du SIT aura lieu le samedi 20 novembre 2010 à l'UOG (Université ouvrière de Genève), toute la journée, dès 9 h. Comme de coutume, chaque membre du SIT - même non délégué-e - qui désire y assister peut le faire.

L'ordre du jour sera le suivant:

1. Ouverture du Congrès (vérification des mandats, adoptions du règlement et de l'ordre du jour)
2. Procès-verbal des deux derniers Congrès (2007 et 2009)
3. Rapport général et financier d'activité du Comité SIT
4. Thème principal du congrès: le titre n'en est pas encore défini, mais il portera sur les précarités croissantes des travailleurs-euses et sur les moyens syndicaux à mettre en oeuvre pour les combattre.
5. Autres propositions des secteurs et syndicats
6. Révision des statuts
7. Elections: comité SIT, présidence, secrétariat général
8. Résolutions
9. Divers

Un texte de réflexion sur le thème du congrès est établi par une commission et sera adopté par le comité SIT en automne. Ensuite, les syndicats et les secteurs se saisiront de ce texte, pour en discuter, l'amender, lui faire des ajouts et donner des mandats dans ce sens à leurs délégué-e-s au congrès.

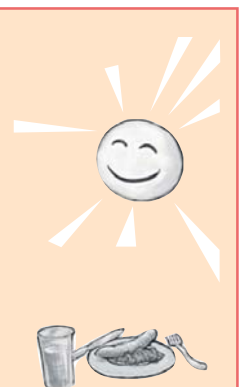
Pour un moment de détente avant de reprendre le collier de l'activité syndicale... Pour se rencontrer de manière conviviale...

... et aussi pour fêter les jubilaires du SIT qui ont 25 ou 40 ans de sociétariat, nous vous invitons à une

fête du SIT

**vendredi 3 septembre 2010
dès 18.00 dans le jardin du SIT,
au 16, rue des Chaudronniers**

Il y aura à manger, à boire, de la musique, Venez avec vos ami-e-s, votre famille, vos collègues de travail; nous nous réjouissons de vous rencontrer.



La mécanique de précarisation

La 4^e révision de la loi sur l'assurance-chômage (LACI) sera soumise au peuple suisse le 26 septembre prochain si le référendum aboutit.

L'un des grands dangers de cette réforme est qu'elle augmentera la précarisation des emplois. Cette réforme - loin de se contenter de diminuer les prestations versées aux chômeurs - touche directement tous les travailleurs et toutes les travailleuses en mettant leurs conditions de travail et de rémunération sous pression.

La notion d'emploi "réputé convenable" s'élargit... et se dilue

Le projet de réforme prévoit l'obligation pour tou-te-s les jeunes de moins de 30 ans d'accepter n'importe quel travail, indépendamment de leur formation ou de leur parcours professionnel antérieur. Dès lors, de plus en plus de jeunes seront amené-e-s à accepter un emploi pour lequel elles et ils sont soit sur-qualifié-e-s soit non qualifié-e-s. Cette modification touchera particulièrement toutes les personnes ayant des difficultés à trouver un emploi dans leur domaine à la fin de leur formation, qu'elles aient suivi la voie de l'apprentissage ou des études. Tandis que ces dernières se voient reprocher leur manque d'expérience pratique, les premières ne verront pas toujours reconnaître leur CFC à sa juste valeur.

Moins d'argent après les gains intermédiaires

Une autre modification touche une partie importante des personnes au chômage, à savoir toutes celles qui travaillent - souvent à temps partiel - tout en touchant une compensation du chômage. Selon la loi actuellement en vigueur, le gain assuré des personnes qui bénéficient d'un nouveau droit au chômage sur la base d'un gain intermédiaire compensé est déterminé sur la base des salaires réalisés durant les 12 derniers mois travaillés augmenté des indemnités de chômage perçues jusqu'à concurrence du salaire perçu. La révision prévoyait le calcul du nouveau gain assuré sur la seule base des salaires.

Ainsi, pour une personne qui avait précédemment un gain assuré de 4000 francs avec une activité salariée mensuelle de 1500 francs, le nouveau gain assuré actuellement calculé, serait de 3000 francs (1500

francs de salaire + 1500 francs d'indemnités de chômage). Si la révision est acceptée, le nouveau gain assuré ne sera plus que de 1500 francs (dont l'assurance chômage ne verse que les 80%).

Cette nouvelle réglementation poussera de plus en plus de personnes qui exercent une activité à temps partiel à accepter de multiplier les employeurs - autant que possible puisqu'il est difficile d'offrir la flexibilité tant attendue des patrons quand on est contraint-e de travailler pour plusieurs. Elles se trouveront peut-être aussi contraintes d'abandonner leur emploi à temps partiel correspondant à leurs qualifications pour en accepter un autre à plein temps dans un secteur pour lequel elles n'ont pas de qualifications reconnues. Une telle décision revient souvent à accepter un salaire horaire inférieur à celui obtenu dans l'emploi auquel il a fallu renoncer.

Main d'œuvre sans qualification reconnue encore plus sous pression

Ces deux modifications ont pour conséquence une plus grande pression exercée sur les emplois dans les secteurs faisant appel à des travailleurs dont les qualifications ne sont pas reconnues. Ces secteurs se distinguent souvent par la précarité des conditions de travail qui y règnent. Ainsi, ce sont souvent des activités sujettes à des horaires entrecoupés, où il est souvent impossible d'exercer un horaire à plein temps ou encore n'offrant que des bas salaires. L'afflux de nombreuses personnes à la recherche d'un emploi augmente sensiblement la pression sur les employé-e-s déjà en activité dans ces professions.

Le danger d'un dumping des conditions de travail est bien réel: de plus en plus de travailleurs-ses de ces secteurs seront ainsi amené-e-s à accepter des emplois qui ne répondent pas aux conditions négociées dans les conventions collectives de travail ou prescrites par la législation sur le travail (salaires en-dessous du minimum négocié, nombre d'heures hebdomadaires excédant les limites légales ou conventionnelles, non-paiement des heures supplémentaires, flexibilisation à

outrance des heures de travail etc.) afin de décrocher une place de travail ou de sauvegarder leur emploi. De même, les personnes forcées d'accepter un travail en dehors de leur domaine de compétence perdent rapidement les qualifications acquises dans leur domaine de formation ou d'activité précédent, les poussant ainsi dans une situation de précarité dont il leur sera difficile de ressortir.

Refusons cette révision!

La campagne référendaire bat son plein mais il reste des signatures à récolter pour que nous puissions voter. Ensuite, d'importants efforts doivent être faits pour gagner la votation prévue le 26 septembre. Alors demandez-nous des feuilles de référendum à faire signer par vos familles, vos amis, vos collègues de travail ou même des inconnus et parlez à tout votre entourage de la nécessité de déposer un NON massif dans les urnes au tout début de l'automne contre cette révision inique de l'assurance-chômage.

EC

Feuilles de signatures au SIT et sur le site internet www.sit-syndicat.ch



On a découvert l'eau tiède!

Le Conseil fédéral a fait l'état des lieux des risques de pauvreté et propose quelques stratégies globales.

Les remèdes préventifs et stratégies préconisées pour la lutte contre les risques sont faibles. Les réponses politiques aux phénomènes de pauvreté misent avant tout sur la réinsertion des personnes sur le marché du travail et s'attaquent mollement à limiter les causes des précarités.

Quelques repères

Le rapport analyse les risques de pauvreté selon les périodes de vie : enfants de familles pauvres et effets sur les parcours scolaires, de formation et d'emploi; personnes âgées et santé; chômage de longue durée; effets de seuils des systèmes d'aides sociales peu coordonnés...

A titre d'exemples et de recommandations quant à ces risques, le rapport focalise sur la situation à risque des enfants de familles pauvres et préconise la socialisation, l'accès aux services préscolaires et l'octroi de moyens d'un encadrement de personnel formé dans la petite enfance. Une formation des jeunes aboutie, un suivi de la transition école-formation-em-

ploi, limite des risques.

Le chômage de longue durée (plus d'un an) constitue évidemment un des principaux risques de pauvreté, tout comme le sous-emploi. La fin des indemnités chômage provoque la spirale de l'aide sociale et des mesures précarisantes (retrouver un emploi moins rémunéré encore, impossibilité des services sociaux à assurer un suivi individualisé en raison de mesures économiques, manque de moyens, surcharge, priorité au contrôle plutôt qu'à l'accompagnement, etc.). La principale mesure visant à limiter le chômage de longue durée demeure la qualification/formation : l'inscrire dans les CCT avec des moyens, développer l'accès à la validation des expériences, agir par différentes mesures de détection précoces en encourageant des reconversions et formations; enjoindre les ORP à utiliser toutes les ficelles permettant l'accès à des stages, des formations, etc. Pour réinsérer, il serait nécessaire de développer des emplois partiels avec compléments d'aide sociale, des emplois de solidarités et la création d'entreprises sociales dont la définition floue doit être améliorée pour éviter de transformer de vrais emplois en salaires sociaux déguisés. Penser des formes de revenus déterminant et un guichet unique et la coordination des aides doit être creusée, surtout pour limiter les effets de seuil.

Le chômage de longue durée constitue un des principaux risques de pauvreté, tout comme le sous-emploi.

Quant aux pauvres concernés, ils confirment que les mesures "activation des ressources" sont illusoires, puisque les services sociaux n'ont ni les moyens ni le temps d'effectuer un suivi. L'idée répandue que l'aide sociale doit être organisée afin de stimuler et d'activer des ressources et aptitudes visant le but d'intégration dans le marché du travail (soit l'incitation financière et l'insertion socioprofessionnelle) devient illusoire.

Ce rapport se résume à une série de constats enfin formalisés au niveau du Conseil fédéral, que l'absence d'idées, de mesures contraignantes, vient trahir. Pas d'incitations concrètes visant à limiter chômage et licenciements, favoriser le plein emploi et des salaires suffisants, améliorer la sécurité sociale et les retraites. Rapport insuffisant, aggravé du frein à l'endettement et les restrictions budgétaires de la Confédération qui reportent l'essentiel des mesures souhaitées aux cantons et aux communes.

Les "bonnes idées" du rapport n'apportent rien de neuf. Elles s'appliquent déjà passablement à Genève, mais nous devons lutter pour les maintenir et à les améliorer: salaire minimum, droit à la formation dans les CCT et mesures pour libérer du temps de travail pour la formation, développer les moyens pour l'accueil extra scolaire, renforcer les mesures de formation des jeunes en difficultés, défendre des lois d'encadrements de qualité dans les secteurs de la petite enfance, défendre des vrais droits de formation qualifiante pour les chômeurs, etc. A l'échelle nationale les écarts de réalités sont forts. Par exemple, prétendre former le personnel de la petite enfance est une évidence

à Genève mais à peine défendue car mise en cause. Les réalités nationales ne doivent pas susciter un nivellement vers le bas.

Lutte contre la pauvreté à Genève : chaud et froid

La pauvreté est de plus en plus visible, ainsi que les dégradations des prestations. L'Hospice général prévoit une augmentation de 16% en moyenne de bénéficiaires d'aide sociale en 2010 (30% RMCAS et 10% aide sociale, effets combinés de l'application de la loi sur l'effet de seuil et de la saturation du marché de l'emploi). Sans effectif en personnel prévu, ce qui va limiter les possibilités de suivi social en vue de d'appuis adaptés et de réinsertion dans le marché du travail, avec effets sur leurs familles, les enfants... L'adoption des "normes CSIAS" il y a quelques années a été une étape d'uniformisation de l'aide sociale vers le bas, accompagnée de suppression d'aides (forfaits téléphone, TPG, vêtements). Cette baisse d'aide financière n'a été que partiellement compensée par une prime "au mérite" selon des efforts de réinsertion consentis.

La révision de la loi cantonale sur le chômage a supprimé la possibilité des emplois temporaires qui assuraient un gain gé-

néralement plus élevé que l'aide sociale, mais qui débouchaient trop peu à des vrais emplois en raisons des mesures d'économies drastiques et des suppressions de postes. La nouvelle loi sur le chômage préconise une réinsertion rapide à l'emploi et des stages formatifs. Or, les programmes formations sont très lacunaires. Les emplois de solidarités sont insuffisants, mal définis, non intégrés dans des CCT (done un accroissement de risque de précarité de l'emploi et de dumping salarial...). Il a fallu se mobiliser pour que le Conseil d'Etat demande l'obtention des indemnités supplémentaires chômage de 120 jours. Ces révisions, qui abaissent les statistiques de chômage, ne réduisent pas encore les précarités. Le Conseil d'Etat a encore déposé un projet de loi visant la suppression du RMCAS. Ce revenu minimum, au bénéfice de près 2300 personnes en fin de droits de chômage, est plus avantageux que l'aide sociale. La liste d'autres mesures non progressistes est longue.

Ce qui distinguait Genève en moyens pour assurer une cohésion sociale de qualité, une prévention à la pauvreté, se réduit fortement. En temps de crise, les motifs fusent pour réduire la qualité, les exigences, les normes, les moyens des institutions de la petite enfance, des travailleurs sociaux... ce personnel qui souvent las de ne pouvoir agir s'interroge sur le sens de sa profession. La Confédération délègue des tâches relevant de maintien de la cohésion sociale aux cantons et aux communes et les investissements sociaux pour le futur sont peu suivis. Alors que partout seraient utiles quelques investissements pour lutter contre des inégalités et quelques mesures fermes et contraignantes...

Françoise Weber
et Davide De Filippo

Rapport complet sous www.news-service.admin.ch

En cas de chômage

La caisse du SIT est à votre disposition

Si vous vous trouvez au chômage et que vous êtes syndiqué-e au SIT, vous avez tout intérêt à choisir la caisse chômage du SIT lors de votre inscription au chômage.

Pourquoi une caisse chômage syndicale?

Il existe en Suisse des caisses chômage publiques (cantonales) et des caisses privées, notamment syndicales. En quoi une caisse chômage syndicale se distingue-t-elle d'une caisse publique.

N'importe quelle caisse chômage a pour fonction de verser des indemnités de chômage en suivant des prescriptions légales portant tant sur les conditions de l'indemnisation que sur son montant et toutes les questions annexes mais importantes comme les suspensions, particulièrement dans la responsabilité du chômage que porte le/la chômeur-euse.

Une caisse syndicale remplit ces fonctions, mais en a de supplémentaires.

● la caisse SIT a connaissance

du dossier complet du chômeur ou de la chômeuse au-delà de ce qui concerne l'indemnisation: elle peut ainsi découvrir des heures supplémentaires ou des vacances non payées, un délai de congé pas respecté, un licenciement abusif... Elle peut alors directement adresser le/la chômeur-euse aux permanences syndicales, qui vont faire valoir les droits non respectés;

● les informations transmittant par la caisse permettent au SIT de prendre connaissance de cas arrivés dans les secteurs; cela permet aussi d'avoir une vue d'ensemble meilleure sur l'évolution des rapports de travail dans un secteur (travail sur appel, mode de pressions, modes de licenciements, etc.); cela permet d'intervenir soit individuellement soit collectivement dans un secteur;

il ne s'agit pas seulement de défendre les droits d'une personne, mais d'avoir une action normative (respect des lois, des CCT, des usages, etc.);

● l'attachement des chômeurs au syndicat permet à celui-ci d'être en prise également avec la réalité des chômeurs, leurs problèmes, etc.; ces connaissances qualifient le syndicat pour avoir une position et une action sur les modifications législatives, tant d'un point de vue technique que politique; c'est ainsi par exemple que le SIT, en compagnie d'autres, a

lancé le référendum contre la révision de la LACI.

Ce qui doit distinguer principalement un service officiel d'une caisse syndicale, c'est que celle-ci sait que c'est l'économie et les patrons qui sont responsables de l'existence du chômage.

Le chômage est parfois accidentel, mais il est fondamentalement une des données de l'économie de marché et de l'utilisation de la concurrence entre salarié-e-s par les patrons. Il y a des chômeurs parce qu'il y a du chômage, et pas l'inverse."

Heures d'ouverture: ATTENTION

Afin d'être davantage accessible aux membres et aux chômeurs et chômeuses, la caisse chômage du SIT modifie ses horaires dès la rentrée scolaire, soit le 30 août.

La caisse sera dorénavant ouverte l'APRÈS-MIDI lundi, mardi, mercredi, vendredi de 14.00 à 17.00. La permanence téléphonique reste tous les matins de 9.00 à 12.00.

Une efficacité mise en doute

Après un rapport publié en mai 2008 sur les contrôles des commissions paritaires, la Commission externe d'évaluation des politiques publiques (CEPP) a rendu un second rapport consacré aux contrôles effectués sur l'initiative de l'Etat ou à la demande de la commission tripartite.

Dans un contexte d'ouverture du marché de l'emploi à la main d'œuvre européenne, la CEPP s'est intéressée à la capacité de contrôle et de réglementation du marché du travail en vigueur sur le territoire genevois. Avec la libre circulation des personnes, introduite progressivement depuis juin 2002, une commission tripartite (le Conseil de surveillance du marché de l'emploi) est chargée d'observer le marché du travail et de prendre des mesures en cas de sous-enchère salariale abusive et répétée. La CEPP relève que le niveau général des salaires n'a pas diminué depuis l'ouverture du marché du travail, de même que la grande majorité des salaires se situent au-dessus des valeurs minimales inscrites dans les conventions collectives.

Au terme des enquêtes réalisées, il apparaît que :

- entre 2004 et 2008, les sept à huit inspecteurs de l'OCIRT ont effectué chaque année de 138 à 198 contrôles des conditions de travail et de salaires en usage dans les entreprises;
- les entreprises en infraction au moment de leur demande

d'attestation pour les marchés publics doivent se mettre en conformité avec les conditions de travail et de salaires en usage avant de recevoir l'attestation. Concernant les travailleurs détachés, les infractions sont sanctionnées par des amendes, voire par une interdiction d'offrir ses services sur le territoire suisse;

- les améliorations proposées par l'OCIRT ont été acceptées par le CSME: une nouvelle méthodologie de constat des usages, une plus grande autonomie en matière d'observation de sous-enchère, une mise à jour plus régulière des usages;
- lors de la dénonciation au plan national de la convention collective du secteur principal de la construction (gros-œuvre), le salaire minimum de référence a pu être maintenu à Genève.

Toutefois, la CEPP constate également que pendant la période observée (2004-2008):

- le CSME n'a proposé aucune mesure contraignante qui permette d'augmenter significativement le nombre de secteurs où de nouveaux "usages" sont définis (conditions de travail et de prestations sociales)

pour les marchés publics, le recrutement de travailleurs extra-européens et les travailleurs détachés par des entreprises étrangères;

- le CSME a suspendu la mise à jour des usages pendant plus de quatre ans;

● sur les sept enquêtes d'observations de sous-enchère lancées par le CSME pendant la période observée, suite à des plaintes, seules trois enquêtes concernaient des secteurs d'activités entières (et non pas quelques entreprises). Deux de ces enquêtes ont donné lieu à la mise en place d'un contrat-type de travail à salaire impératif.

- le dispositif de contrôle n'agit pas sur l'ensemble du marché du travail. En effet, 62% des entreprises (52% des travailleurs) du secteur privé ne sont ni soumises à des conventions collectives, ni contrôlées dans le cadre des marchés publics. Lorsqu'elles n'engagent pas de personnel extra-européen, elles ne sont pas visées par les contrôles.

Dans une deuxième partie de l'étude, la CEPP a fait établir une statistique des salariés qui seraient dessous des salaires minimums conventionnels (SMC) sur la base de l'enquête suisse sur la structure des salaires. Les résultats montrent une proportion non négligeable de salariés en dessous du SMC dans les six secteurs analysés :

- dans le gros-œuvre, la proportion de salariés en dessous du SMC s'élève à 16,2% des employés qualifiés (CFC), alors qu'elle est moins forte pour les employés moins qualifiés (6,2% et 7,3%);
- dans le second-œuvre et la métallurgie du bâtiment, la proportion de salariés en dessous du SMC s'élève à 8,3% des employés qualifiés (CFC);
- dans la métallurgie du bâtiment une entreprise sur cinq

Une surprise peu étonnante

Ainsi donc, il a fallu plus de trois ans à la CEPP pour découvrir qu'il y a à Genève des salaires qui sont en dessous des minimums conventionnels ! Heureux de le savoir ! C'est donc donner une caution scientifique à ce que les syndicats constatent tous les jours, par le biais des centaines de travailleuses et travailleurs qui s'adressent à leur permanence.

Le malheur de l'étude de la CEPP, c'est que les ordres de grandeur paraissent plus qu'improbables dans les secteurs les mieux contrôlés et les mieux syndiqués et que, surtout, manquent des éléments de comparaison pour la plupart des secteurs: la situation s'est-elle dégradée ou améliorée depuis l'entrée en vigueur de la libre circulation? On n'en saura rien.

Peu importe en définitive que les chiffres puissent être sujets à caution. Même si cela se produit moins fréquemment que redouté, on sait que la sous-enchère salariale existe - de toute éternité, allions-nous dire - et que les employeurs en usent et en abusent. Il suffit de peu de cas pour que ceux-ci soient montés en épingle, exemplarisés et jetant ainsi les travailleuses et les travailleurs les uns contre les autres. Pour les victimes, les autres victimes deviennent alors des coupables, alors que les vrais coupables se cachent derrière les paravents du système économique.

Les moyens de contrôle ne sont pas inexistantes, mais ils sont totalement insuffisants, et il faut assurément une véritable poise pour qu'une entreprise tombe dans les mailles des filets du contrôle.

Le jour où l'on traquera autant les salaires interdits que les parkings interdits, nous aurons avancé d'un grand pas. Et les recommandations de la CEPP découlent du bon sens afin que l'Etat joue son rôle de garant de cet ordre public qui vaut bien toutes les autres soifs de sécurité. Ce qui n'exempte évidemment pas les syndicats de continuer leur travail et de traquer les voyous de l'économie. En insistant : le voyou, ce n'est pas celui ou celle qui accepte un bas salaire: c'est celui qui l'offre.

IC

Les recommandations de la CEPP

- Etablir périodiquement la situation sur les salaires à Genève.
- Définir un seuil d'alerte, relatif à la proportion de salariés en dessous du salaire minimum conventionnel observée dans les statistiques, à partir duquel une enquête est automatiquement effectuée.
- Publier régulièrement les chiffres concernant l'évolution de la proportion de salariés en dessous du salaire minimum conventionnel.
- Etablir les usages dans chaque secteur d'activité et les mettre à jour tous les deux ans.
- Augmenter significativement le nombre de contrôles annuels effectués par l'OCIRT dans les entreprises (sur place).
- Contrôler que les employeurs contrevenants sont mis en garde et sanctionnés et faire un suivi périodique des infractions et sanctions.

Du côté de la formation professionnelle

Des dispositifs de formation

Commissaires d'apprentissage - experts aux examens de fin d'apprentissage

Vous engager dans le suivi des apprentis-e-s vous intéresse-t-il? Vous êtes disponible pour vérifier que la formation en entreprise se déroule bien? Renseignez vous auprès du votre secteur syndical pour connaître les possibilités, les exigences, les tarifs de dédommagement.

Il est possible également dans certains pôles de formation de devenir expert-e-s aux examens, voire pour la validation de l'expérience. Ce mandat requiert également certaines exigences (formations à suivre, la pratique du métier, des exigences particulières définies par les pôles de formation et les partenaires). Renseignez vous auprès du SIT et de votre secteur.

Le Mentorat qu'est-ce que c'est?

Un programme de "mentorat" est mis en place par l'OSEO (Œuvre suisse d'entraide ouvrière) de Genève depuis près de trois ans. Il consiste en un appui volontaire d'adultes envers des jeunes qui souhaitent s'insérer dans la vie professionnelle ou trouver une formation professionnelle. Le Mentor va partager ses savoirs,

expériences, réseaux sociaux, dialoguer avec un-e jeune pour l'aider à développer ses potentiels pour construire son avenir. Ce projet s'adresse à des jeunes de 16 à 30 ans, il s'effectue sur une base volontaire réciproque, une forme d'accord qui doit durer au minimum quatre mois. Pour être Mentor, les intéressés-e-s peuvent s'adresser à l'OSEO, qui va organiser des formations et offrir les outils nécessaires à cette pratique qui permet d'élargir ses réseaux sociaux et professionnels. Une entreprise peut également jouer le rôle de Mentor et s'engager dans des actions visant la transmission des savoirs. Pour en savoir plus: OSEO Genève, Mentorat, 5 route de St-Julien, 022-304 13 40 courriel: mentorat@oseo-ge.ch; ou le site de l'OSEO Genève www.oseo-ge.ch.

Motivation

Des mesures d'accompagnement pour les jeunes en difficultés et inscrits au chômage se révèlent essentielles. Depuis 2007 l'Office cantonal de l'emploi associe l'OSEO dans le cadre de mesures proposées pour les jeunes en difficultés afin d'organiser des "semestres de motivation" (SEMO). Le

SEMO vise à encourager les jeunes à l'insertion professionnelle, rattraper des lacunes scolaires et trouver une voie de formation. Les résultats obtenus devraient faire l'objet d'un suivi pour savoir si un-e jeune qui obtient une possibilité de formation - attestation fédérale notamment - poursuivra par un CFC, obtiendra un travail?

Validation de l'expérience

Théoriquement chaque métier certifié par un CFC ou une AFP peut faire l'objet d'une certification obtenue par validation de l'expérience. Pour cela il faut s'adresser au service Qualif + de l'OFPC, effectuer un bilan de compétence et le plus souvent des formations complémentaires (organisées en modules). Les employeurs sont encouragés à participer activement à l'organisation des formations complémentaires et professionnelles de leur personnel. Désormais s'ils font appel au fond cantonal pour la formation pour l'organisation de cours, ils doivent mettre à disposition du personnel du temps libre et recevoir pour cela une participation.

Françoise Weber

Convention de sécurité sociale Suisse-Kosovo

Des milliers de pétitions

Le 4 mai, le SIT, Unia et l'Autre syndicat ont remis plusieurs milliers de pétitions pour le maintien d'une convention de sécurité sociale entre la Suisse et le Kosovo, au Conseil fédéral et au Gouvernement de la République de Kosovë, via son Ambassade à Berne. Shani Zekolli, secrétaire syndical au SIT, a tenu à cette occasion le discours suivant:

Le SIT, actif dans tous les secteurs, défend depuis des nombreuses années les travailleurs migrants que ce soit à travers des actions collectives ou individuelles. Une des ses priorités est l'égalité sociale et économique entre travailleuses et travailleurs actifs en Suisse.

Le SIT s'est engagé pour les droits des travailleurs kosovars dès les années 80 en luttant contre le statut de saisonniers; puis dans les années 90 lorsque ces derniers se sont vu placés par la Suisse dans le 3e cercle de sa politique migratoire ce qui a généré la perte d'emploi pour des dizaines de milliers d'entre eux et une précarisation grandissante vu l'absence de toute volonté de les régulariser; en 1999 en organisant à deux reprises le rapatriement par avions de plusieurs dizaines de familles de ses membres réfugiés dans les camps de Stankovac; et enfin pendant les années 2000 où le SIT s'est engagé sans compter dans la régularisation des conditions de séjour de plu-

sieurs dizaines de familles que la Suisse souhaitait renvoyer vers un pays sinistré par la guerre.

Aujourd'hui, suite à la dénonciation par la Suisse de la convention de sécurité sociale entre la Suisse et le Kosovo, c'est encore une fois des milliers de travailleurs et travailleuses kosovars qui travaillent dans ce pays qui paient le prix fort d'une

politique irréflective et discriminatoire. Ces travailleuses et travailleurs n'auront plus le choix de prendre leur retraite dans leur pays sous forme de rente ni de bénéficier de leur éventuelle rente AI alors qu'ils sont souvent occupés dans des secteurs professionnels où les risques d'accident sont particulièrement élevés.

Si on ajoute à cette situation le fait que la Loi sur les étrangers prévoit l'expulsion de travailleurs ou travailleuses étrangers qui ne bénéficient pas de revenu suffisant, nous attei-

gnons le comble de l'hypocrisie.

Cette politique conduira à renvoyer, sans filet social, des travailleurs qui ont perdu leur santé en Suisse vers un jeune Etat qui devra en assumer seul les conséquences.

Nous sommes également choqués de constater que les enfants rester au Kosovo, dont les parents contribuent largement aux assurances sociales suisses, ne recevront plus d'allocations familiales; allocations familiales qui contribuaient fortement à leur éducation et leur scolarité.

Le SIT a lancé à Genève et au Kosovo une campagne d'information et une pétition contre la décision unilatérale du Conseil fédéral de la Confédération suisse de dénoncer une convention de sécurité sociale avec le Kosovo dont les conséquences économiques et sociales sont très importantes pour les travailleurs migrants de cette communauté en Suisse.

Cette décision contredit tous les efforts suisses de reconnaissance de ce jeune Etat du Kosovo, lequel nécessite une coopération économique sociale et institutionnelle sur le long terme.

C'est pourquoi, le syndicat SIT:

- demande le maintien d'une convention de sécurité sociale entre la Suisse et le Kosovo;
- demande que les deux Etats initient sans délai de nouvelles négociations.

Résumé : GT

Une fois encore, la Suisse stigmatise le travailleur étranger qui contribue à sa prospérité.

Protection des délégués syndicaux renforcée à Dnata

De longues négociations suite au licenciement d'un délégué syndical du SIT ont permis de trouver un accord entre la direction de Dnata et les syndicats. Le délégué licencié percevra une indemnité conséquente. De plus, si un délégué syndical était licencié abusivement à l'avenir, l'entreprise serait contrainte à le réintégrer.

Début mars 2010, Dnata, entreprise d'assistance au sol à l'aéroport de Genève, licenciait un des délégués syndicaux du SIT sous prétexte de trop longs arrêts maladie. Tout juste deux mois après la grève de janvier dernier, cet événement a failli remettre le feu aux poudres. Suite à une pétition du personnel réclamant la réintégration du délégué et à deux mois d'intenses négociations, un accord en deux volets a été signé. Une indemnité de 6 mois de salaire sera versée au délégué licencié. Deuxièmement, les délégués syndicaux dont le licenciement serait à l'avenir reconnu comme abusif par le tribunal des prud'hommes devront être réintégrés par l'entreprise à l'issue de la procédure juridique. Au cas où ce droit serait reconnu pour un délégué qui ne souhaiterait plus retourner travailler dans l'entreprise, il recevrait une indemnité de 6 mois de salaire plus un mois par année d'ancienneté.

La protection du CO est inopérante

Le Code des obligations (CO) prévoit qu'un licenciement abusif est sanctionné par le versement d'une indemnité d'au maximum 6 mois de salaire. Dans la pratique, les tribunaux accordent, dans les rares cas reconnus comme abusifs, une indemnité de 2 à 3 mois de salaire, rarement plus. Le caractère dissuasif d'une telle sanction est inopérant et constitue une protection insuffisante selon les conventions de l'Organisation Internationale du Travail que la Suisse a signées. Une telle mesure signifie de plus qu'il suffit à l'employeur de payer pour annihiler de fait la liberté syndicale dans l'entreprise. L'Union syndicale suisse (USS) se bagarre en conséquence depuis des années pour que le Code des obligations soit modifié et que notre pays respecte ses engagements.

La réintégration, pierre angulaire de la protection des délégués

Une des revendications majeures de l'USS est justement de pouvoir faire reconnaître le droit à la réintégration. Le fait qu'un employeur s'engage dans ce sens est très peu fréquent en Suisse et constitue un précédent qui doit faire tâche d'huile même si ce n'est pas la panacée. Pouvoir faire réintégrer un délégué est la seule mesure adéquate pour contraindre

l'employeur à accepter concrètement l'existence et la persistance de la liberté et de l'activité syndicale dans l'entreprise. La signature d'accords de type conventionnels est de plus un moyen de démontrer au pouvoir politique qui vote les lois le caractère dépassé des dispositions du CO. Une partie de la doctrine et des juges considère en effet que ce type d'accord est contraire au CO et qu'en conséquence, un tribunal ne pourrait pas forcer une entreprise à respecter une disposition prévoyant la réintégration suite à un licenciement abusif. C'est ce qui c'est d'ailleurs passé dans le cas largement médiatisé du licenciement antisindical de Marisa par Manor. Cette vision juri-

dique est en tous les cas en contradiction avec le discours du Conseil fédéral qui, se refusant jusque-là à modifier le CO, renvoyait aux syndicats le soin d'intégrer des dispositions de protection des délégués dans les conventions collectives. L'existence de tels accords ne pourra qu'aider à ce que cette incertitude juridique soit levée. Quoi qu'il en soit, l'accord signé à Dnata garde toute sa pertinence dans un contexte où le personnel a déjà fait la preuve de sa capacité à se mobiliser, car il prévoit la levée automatique de la paix du travail s'il n'est pas respecté.

Pour les travailleurs-euses de Dnata, cet accord permet avant tout de réaffirmer la défense de l'activité et de la liberté syndicale dans l'entreprise. Reste maintenant à mettre les bouchées doubles afin de rattraper le retard pris dans les négociations en cours de la convention collective de travail de l'entreprise.

Simon Descombes

La parole au délégué syndical

Aujourd'hui quelle est ta conviction personnelle par rapport au motif de ton licenciement?

Je ne pense pas que le vrai motif de mon licenciement soit mes périodes d'absence pour maladie, comme l'a prétendu Dnata. Mon licenciement est lié à mon engagement syndical, les relations que j'avais avec mes supérieurs directs en conséquence ont causé à 80% mon licenciement. Les 20 autres pourcent sont à attribuer, je pense, à un licenciement économique. La preuve en est que mon entreprise ne recrute toujours pas pour remplacer mon poste... Au fond, il n'y a pas de fumée sans feu : si l'employeur a payé c'est parce qu'il savait que mon licenciement était un objet de conflit.

Quel regard portes-tu sur l'accord signé avec Dnata?

La disposition qui prévoit la réintégration d'un délégué syndical licencié abusivement est plus importante que mon indemnisation. Cette disposition affirme le droit à la liberté syndicale et renforce la protection des délégués contre le licenciement. Cette disposition est avant tout un épouvantail pour éviter le licenciement de délégués syndicaux à l'avenir. Prouver un licenciement abusif reste très difficile en Suisse donc une réintégration effective n'est pas pour demain. Par contre, la notion de réintégration est nouvelle en Suisse et il faut qu'elle se généralise, car c'est la seule solution pour assurer concrètement la liberté syndicale qui est prévue dans la Constitution suisse.

L'indemnité, qu'en penses-tu?

6 mois d'indemnité, c'est bien plus que ce qu'un tribunal aurait donné s'il avait reconnu mon licenciement comme abusif. J'espère que mes collègues se rendront compte que c'est grâce au soutien des syndicats que Dnata s'est plié à cet accord. Comme quoi les syndicats ont encore prouvé leur efficacité dans la protection de la classe ouvrière. Par rapport à ce qui se passe dans d'autres pays européens, je pense que 6 mois, dans ces cas, c'est pas énorme. Cette indemnité va m'aider à me réorienter, mais je n'aurais pas signé un accord sans une meilleure protection pour mes collègues car cela aurait signifié qu'il suffisait de payer pour écraser la liberté syndicale.

Au final, tu regrettes de ne pas avoir obtenu ta réintégration?

Pas une seconde. Tout compte fait, le licenciement a été le coup de pieds aux fesses qui me permet de me réorienter vers le secteur dans lequel j'ai étudié. Je devais de toute façon le faire, car je ne voyais pas d'avenir à long terme dans mon cas dans cette entreprise. Pour finir, un grand merci aux syndicats! Travailleuses et travailleurs, n'attendez plus pour vous syndiquer!

La protection contre les licenciements, une préoccupation qui ne date pas d'hier, au SIT (mai 1988)



La décision vous appartient

Le parlement genevois va voter le 17 juin prochain une extension des horaires des magasins : tous les soirs jusqu'à 20h00, le samedi jusqu'à 19h00 et 4 dimanches par année.

Les syndicats SIT et Unia négocient depuis le début de l'année avec les patrons pour éviter de tels horaires et trouver un possible compromis.

En résumé, nous avons obtenu des améliorations de la convention collective cadre de la vente et un projet alternatif d'horaire à 19h30 tous les soirs (avec une limitation à maximum 3 soirs par semaine au-delà de 19h00), le samedi jusqu'à 19h00 et 2 dimanches par année. Nous vous présenterons de façon plus détaillée ce possible accord lors de l'assemblée prévue ci-dessus.

Nous n'avons malheureusement pas obtenu tout ce que nous souhaitons dans ces négociations, c'est pourquoi le dernier mot vous appartient.

En clair
1) soit vous acceptez l'accord et l'extension des horaires se fera jusqu'à 19h30, ainsi que

19h le samedi et 2 dimanches en décembre. Cela, avec des améliorations dans la Convention collective;

2) soit vous refusez une extension des horaires. Dans ce cas, le Parlement votera le projet de loi à 20h00 et nous lancerons ensemble un référendum pour faire échouer ce projet et garder les conditions actuelles.

Venez nombreux et nombreuses pour donner votre avis et décider de vos conditions de travail. N'hésitez pas à appeler vos collègues à y participer!

Assemblée Générale des Vendeuses et Vendeurs

**Mardi 15 juin 2010 à 19h30
à l'Université Ouvrière de Genève
place des Grottes 3 - 1201 Genève**

ISS

La multinationale ISS, présente en Suisse par le biais de quatre sociétés qui emploient environ 10'000 personnes, compte faire de belles économies sur le dos de celles-ci. ISS Aviation, active à l'aéroport de Genève dans le nettoyage des avions, a dénoncé sa convention collective de travail signée avec le syndicat SSP pour le 30 juin 2010.

Chez ISS Facility Services, les travailleurs-euses des secteurs de l'entreprise soumis à la convention Transports et déménagements sont confrontés à de nombreux problèmes: non paiement de la majoration du samedi après-midi pour les employés du service "chariots" à l'aéroport, planification épuisante et salaires qui ne suivent pas au service "navettes". Le soussigné invite les membres du SIT à prendre contact avec lui au plus vite pour faire entendre leur voix.

Simon Descombes

Se former, ça va payer!



Formation professionnelle dans l'hôtellerie-restauration

Les non-qualifié-e-s ont soif de formation

Les non-qualifié-e-s du secteur de l'hôtellerie-restauration ont répondu massivement à l'appel du SIT les invitant à se former. C'est à un véritable engouement pour la formation professionnelle auquel on a assisté.

Plus d'une centaine de syndiqué-e-s ont participé jeudi 27 mai aux séances d'information sur le cours Progresso.

Enfin, la formation professionnelle devient accessible aux travailleurs et travailleuses non qualifiés. Les principales entraves sont tombées. Aujourd'hui, les cours et les salaires sont payés par la contribution professionnelle de la Convention collective nationale de travail (CCNT). Ce qui signifie que le temps passé aux cours est considéré comme temps de travail.

Pour suivre la formation Progresso, trois conditions sont requises :

- travailler ou avoir travaillé au minimum un an dans le domaine de la restauration, de l'hôtellerie ou de l'économie domestique;
- comprendre et parler le français;
- ne pas avoir de diplôme professionnel dans cette branche.

Le cours Progresso peut être suivi par des personnes qui

sont en emploi ou au chômage. Il se déroule sur cinq semaines. D'abord, deux semaines à plein temps de formation pratique puis retour chez l'employeur pour une période variant entre deux et quatre mois afin de mettre en pratique les connaissances, (pour les personnes sans emploi, un stage de deux mois leur sera proposé chez un employeur). Ensuite à nouveau sur les bancs d'école pour trois semaines de formation avec au final un examen.

Le SIT encourage vivement les travailleurs-euses non qualifiés de ce secteur à se former. C'est l'unique manière d'avoir des perspectives professionnelles et d'améliorer son salaire. Car bien que les non-qualifiés-e-s acquièrent au fil des années des compétences et un savoir faire, leurs années d'expérience ne sont pas reconnues par la CCNT. En effet, la grille nationale n'octroie pas de supplément de salaire pour les employé-e-s qui travaillent dans cette branche depuis de nombreuses années sans avoir de diplôme.

Lors de ces assemblées d'information, de nombreux syndiqué-e-s ont témoigné de leur colère face à cette situation, comme cette femme qui travaille depuis plus de vingt ans comme serveuse et ne gagne que 3500 francs par mois, soit seulement 100 francs de plus que le minimum obligatoire.

Jusqu'à présent, les non-qualifiés-e-s n'avaient pas de réelles perspectives de se former. Aujourd'hui, en suivant les cours Progresso, outre l'intérêt indéniable à apprendre, c'est aussi une stratégie pour pouvoir faire reconnaître et valider ses connaissances dans le métier exercé et ... se voir garantir une augmentation de salaire de 200 francs dès le 1er janvier 2012.

Martine Bagnaud

Si vous êtes intéressé-e par une des trois formations Progresso (service, cuisine, intendance) venez nous rencontrer à une permanence de l'équipe hôtellerie-restauration - économie domestique : lundi, mardi, mercredi et vendredi de 14h00 à 17h00.

Le SIT organisera durant le mois de juin 2010, une séance d'inscription en présence de la responsable des cours Progresso.

Belle manifestation, et la lutte continue

Belle manifestation le 11 mai des aides-soignantes HUG pour la reconnaissance professionnelle et salariale. 200 aides-soignantes combattives et résolues se sont rendues de l'Hôpital cantonal à l'Hôtel-de-Ville pour manifester leur colère contre la non entrée en matière des HUG et du Conseil d'Etat sur la demande de réévaluation de la fonction et remettre un courrier aux autorités politiques.

Une séance avec le chef du département de la santé et de l'économie est d'ores et déjà fixée le 29 juin. Pour l'heure, le Conseil d'Etat prétend que, selon les HUG, les nombreuses modifications apportées au cahier des charges depuis 1998 seraient peu significatives et ne mériteraient pas une réévaluation de la fonction. Il en est tout autrement. Le cahier des charges de 2010 contient 22 modifications, dont celle qui consiste à donner plus d'autonomie et de responsabilité aux aides-soignantes.

Face à l'incompréhension du Conseil d'Etat, la lutte continue par un rassemblement le 11 juin, lors duquel les syndicats SIT et SSP proposeront de voter un préavis de grève pour le 28 septembre, si le Conseil d'Etat devait ne pas entrer en matière sur la demande de réévaluation.



Rassemblement des aides-soignantes

**Jeudi 10 juin, de 12h à 12h30
Sur l'esplanade devant l'Hôpital cantonal**

Photo: Omer Ates

Aigues-Vertes

Contourner la CCT? Trop facile!

La Fondation Aigues-Vertes (AV) est une institution privée qui héberge et occupe en atelier des personnes avec une déficience intellectuelle. Elle est membre de l'AGOER et applique la CCT de l'éducation spécialisée signée avec les syndicats SIT et SSP.

Le SIT a constaté qu'AV fait trop facilement appel à des Agences Temporaires (AT) pour combler le manque de personnel. Là se pose un problème dû à la durée de travail de certain-e-s de ces employé-e-s qui restent intérimaires durant plusieurs années. Une dizaine de personnes sont engagées par les biais, des AT.

AV semble vouloir contourner l'application de cette CCT, car étant cliente avide des AT pour de longues missions, elle crée une inégalité de traitement parmi son personnel. De bonne ou mauvaise foi, visiblement AV ne veut pas comprendre l'application de la CCT. Cette dernière permet l'engagement de personnel pour des remplacements avec des contrats de durée limitée ou maximale résiliable et/ou de personnel occasionnel où la CCT s'applique totalement ou partiellement. Ce dispositif permet aux institutions soumise de combler leur besoin en terme de déficit de personnel, tout en offrant une protection adéquate concernant les conditions de travail et d'engagement.

Situation incompréhensible

Nous avons l'exemple des personnes travaillant depuis plusieurs années à AV, engagées par des AT qui ne sont donc pas soumises à la CCT. Le résultat de cette politique d'engagement se traduit par une grande différence de salaire entre le personnel fixe et intérimaire faisant le même travail, une différence de droit de vacances et de congé, de cou-

verture des assurances sociales, de droit à la formation interne d'AV ou du secteur pour les intérimaires, etc.

Pour certaines personnes la situation est doublement discriminatoire. Nous n'arrivons pas à comprendre, par exemple, qu'une personne ayant travaillé à AV durant plus de trois ans, sans interruption, ne soit pas engagée au moment où le poste a été mis à concours. Cet employé a postulé et sa candidature n'a pas été retenue sous prétexte que son profil ne correspondait pas au poste. Cherchez l'erreur...

C'est également une pratique qui revient plus cher à l'employeur et réduit la possibilité d'une stabilisation du travail aux employé-e-s intérimaires. Allez comprendre... Il serait plus logique d'augmenter l'effectif et d'envisager un pôle de remplacement pour les besoins du service.

Le SIT a tenté une négociation avec AV pour l'engagement en fixe de ces employé-e-s intérimaires et comprendre la politique en matière de recrutement via les AT, mais sans succès. Que faire? Dans un contrat de travail normal cela relèverait d'une décision abusive.

Etant donné l'injustice, il est impératif de nous mobiliser, afin d'éviter cette pratique discriminatoire qui détourne la CCT et empêche les personnes à faire valoir leurs droits. Nous dénonçons cette inégalité et insistons pour que les droits de ces employé-e-s intérimaires soient rétablis.

Fátima Cilene de Souza

La petite enfance au Grand Conseil

Normes attaquées

Dans le dernier SIT-info, nous avons informé du dépôt d'un projet de loi du PDC révisant à la baisse les exigences en matière de formation, de construction, de dotation et de conditions de travail dans les institutions de la petite enfance.

Le 7 mai 2010, c'est au tour du Grand Conseil d'avoir voté une motion similaire s'attaquant aux normes en matière d'équipements et de personnel, avec l'abstention notoire du Parti socialiste. Cette motion (M 1952) ne manquera pas d'avoir des conséquences importantes sur la qualité de l'accueil des enfants et sur les mesures de protection de la santé et de la sécurité du personnel comme des enfants. Ces projets cherchent aussi à permettre la conclusion de conventions collectives de travail au rabais pour le personnel des crèches d'entreprise ou non subventionnées.

La motion "Institutions de la petite enfance: pour une nécessaire adaptation des normes au contexte actuel" a été renvoyée au Conseil d'Etat. Le Président du Département de l'Instruction publique, Charles Beer, s'est engagé à préparer un projet de loi allant dans ce sens. Notre inquiétude est renforcée par le fait qu'au début 2010, le DIP a déjà décidé d'alléger les directives concernant les formations requises pour exercer dans les institutions de la petite enfance, sans passer par la commission cantonale de la petite enfance.

Pour réaliser des économies

Ces projets visent à réaliser des économies. Ils masquent aussi les effets du concordat Harnos impliquant qu'environ 600 enfants resteront, à terme,

un an de plus dans une institution de la petite enfance plutôt que d'intégrer l'école obligatoire. Ces mesures cachent également le manque d'effort des collectivités publiques (Communes, Canton, Confédération) pour financer la création de places d'accueil répondant aux besoins des parents. La Confédération s'apprête à décider s'il convient de prolonger pour 4 ans la loi sur les aides financières à l'accueil extrafamilial au-delà de 2011 et à réduire drastiquement le montant alloué à la création de nouvelles places.

Les intérêts des enfants mis de côté

Aujourd'hui, la mission des institutions de la petite enfance n'est plus uniquement d'assurer la garde des enfants en l'absence

de leurs parents. Elle est aussi d'accueillir et de co-éduquer de jeunes enfants, tout en prenant en compte les appartenances culturelles de chacun; d'offrir aux enfants un contexte favorisant le développement de leur personnalité, leurs interactions avec le groupe et l'environnement; de prévenir d'éventuelles difficultés; d'accompagner les familles; d'intégrer des enfants à besoins spéciaux et encore de préparer la transition vers l'école. Cette mission sociale et éducative et l'évolution professionnelle qui la sous-tend ne sont pas prises en compte par ces projets, qui visent à augmenter le nombre d'enfants par adulte et à diminuer les exigences en matière de niveau de formation.

Appel à la mobilisation du personnel

Le personnel des institutions de la petite enfance du canton se réunira en assemblée générale le 10 juin 2010 pour décider des actions à entreprendre afin d'éviter ce retour en arrière manifeste. Les syndicats ont sollicité une rencontre avec le chef du Département et demandé que la commission cantonale de la petite enfance soit saisie du dossier.

Valérie Buchs

Ecoles de musique

Avec la révision de l'art 16 de la loi sur l'Instruction publique et de son règlement, l'enseignement délégué de la musique va s'étendre plus largement culturellement. Parallèlement va être constituée une Confédération des écoles Genevoises de musique (CEGM) courant juin. La CEGM va regrouper toutes les écoles accréditées.

Le SIT a demandé à être membre de l'assemblée de la CEGM. Dans les écoles de musiques principales réunies en fédération, le personnel a un statut similaire à celui des enseignant-e-s du secteur public; avec la constitution de la confédération et sa convention d'objectifs une CCT s'imposera.

FW

Le SIT et la fusion CIA-CEH

Initié en 2006, le processus de fusion des caisses CIA (caisse de l'administration centrale et des enseignants) et CEH (personnel des établissements hospitaliers) est entré dans une phase cruciale.

Le Conseil d'État a en effet pour objectif de déposer prochainement, dans un contexte très problématique d'importants besoins de refinancement des caisses, un projet de loi qui risque de porter fortement atteinte aux prestations des assurés. Face aux dangers encourus par le personnel, c'est à la fois le moment de se mobiliser et d'établir des priorités.

Pour rappel, le maintien global des prestations actuelles (plan équivalent) impliquerait un financement supplémentaire à hauteur d'une dizaine de points de cotisations, qui devraient s'ajouter aux 24% actuels (dès 2012 pour la CEH). A cela deux raisons : d'une part des causes socio-démographiques (allongement de l'espérance de vie et déséquilibre croissant du ratio actifs/pensionnés) dont on a découvert à l'hiver 2009 qu'elles étaient encore plus importantes qu'escomptées. De l'autre, un projet bien avancé de loi fédérale visant à contraindre les caisses publiques à avoir un taux minimum de couverture de leurs engagements : initialement de 100%, ce taux ne pourrait être finalement que de 80% dans quarante ans. Même si ce dernier compromis, tel

Dans tous les cas de figure, il faudra toutefois faire face à un conséquent refinancement de la future institution de prévoyance. Et il n'y a pas mille moyens d'y parvenir, mais plutôt quatre : augmentation des cotisations, baisse des prestations, contribution spécifique de l'État ou des pensionnés (par la non-indexation des rentes).

Si l'on risque bien d'aboutir à un mélange de tout cela, il convient tout de même de privilégier certaines pistes. Concernant les coûts induits par les éléments socio-démographiques, il serait normal de recourir essentiellement à des hausses de cotisations, selon la répartition actuelle de deux tiers pour l'employeur et d'un tiers pour les salariés. C'est en effet la logique du système par primauté des prestations que de fixer les prestations et d'adapter ensuite les cotisations en fonction du coût de celles-ci. Concernant par contre la législation fédérale, si elle devait être adoptée, il serait alors naturel que son coût soit assumé par l'État, les assurés n'étant en rien responsables de celle-ci.

Pour plus de solidarité

Cette répartition des charges sera évidemment au cœur des

Le SIT s'est toujours opposé à la logique du deuxième pilier parce qu'il n'implique aucune solidarité entre les revenus.

négoiations et affrontements à venir. Leur issue est également très incertaine. Et si cette

dernière dépendra de notre capacité, et de celle des autres organisations syndicales, à mobiliser le personnel, il apparaît déjà au SIT nécessaire de se fixer des priorités dans la défense des conditions de retraite des salariés du public, au-delà du maintien de la primauté de prestations et de la répartition un tiers/deux tiers des cotisations.

En effet, toutes les pistes de financement explorées à ce jour soulèvent des problèmes spécifiques dont on fait l'analyse qu'elles n'ont pas la même signification pour toutes les catégories du personnel.

Si le fait d'augmenter les cotisations signifie une diminution pour toutes et tous du salaire net, si l'augmentation des années de cotisations signifie pour toutes et tous qu'il faut travailler plus longtemps pour une même rente, si une baisse des prestations de retraite signifie pour toutes et tous une pension diminuée, cela n'a pas le même impact selon que l'on dispose d'un revenu confortable ou d'un petit salaire, ou si l'on arrive déjà épuisé par le travail à 60 ans ou avec encore de la ressource.

A l'analyse, il ressort que deux catégories de personnel, qui se recoupent partiellement, méritent une attention particulière : les bas revenus et le personnel soumis à une objective pénibilité du travail (notamment du fait d'horaires irréguliers).

Aux premiers, il faut absolument assurer le maintien du niveau de leurs prestations de retraites sans les accabler de trop fortes augmentations de cotisations. Aux seconds, il faut impérativement permettre de continuer de pouvoir partir en retraite anticipée aux conditions actuelles.

Cela implique d'une part de différencier le traitement coti-

sant du traitement servant au calcul de la rente, de manière à introduire une solidarité entre les revenus, les augmentations de cotisations "rapportant" plus en termes de prestations pour les bas salaires que pour les hauts.

Cela implique d'autre part de prendre en compte la pénibilité du travail dans la durée de cotisations, soit en maintenant un âge pivot (âge à partir duquel on peut prendre sa retraite sans subir de décote) différencié pour cette catégorie du personnel, soit en leur permettant d'acquiescer un pourcentage de taux de prestation de sortie plus élevé par année de service.

De la sorte, et au vu de la composition respective des deux caisses, on compenserait en partie le désavantage des affiliés-e-s de la CEH qui, partant d'un plan de prestation plus avantageux, se retrouvaient perdant dans la fusion. Et surtout, si l'on ne devait pas maintenir l'ensemble des prestations actuelles, au moins aurions-nous obtenu de notre deuxième pilier qu'il soit plus solidaire et plus juste.

Pour discuter plus en profondeur les enjeux de la fusion, et déterminer les moyens de la lutte, les membres du SIT du personnel de la fonction publique et du secteur subventionné sont convoqués à une assemblée générale le jeudi 17 juin à 18h30 au SIT.

Julien Dubouchet Corthay

Régularisation du statut demandée

Le rapport d'audit du Grand Théâtre de Genève, datant d'avril 2007, indiquait dans ses conclusions la nécessité de prendre des mesures dans le but de mettre en place un cadre de travail favorable. Comme préconisé dans ce rapport, les syndicats et la commission du personnel sont entrés dans un processus de négociation.

Quelques années plus tard, nous devons constater que certaines préconisations du rapport d'audit n'ont toujours pas été réalisées en ce qui concerne le personnel. En particulier, le rapport indique à plusieurs reprises la nécessité de régulariser le statut du personnel de la Fondation qui, tout en effectuant le même travail que le personnel de la Ville de Genève, ne dispose pas des mêmes conditions de travail. Dans les faits, seules trois à quatre personnes par année ont été régularisées, ce qui est bien loin de répondre aux préconisations de l'audit.

Les organisations du personnel ont interpellé le Magistrat en charge du Département de la culture de la Ville de Genève ainsi que la Fondation du Grand Théâtre, car cette situation pose d'importants problèmes d'équité. Celles-ci ont également rappelé que l'article 10 du statut du Grand Théâtre en vigueur prévoit que le personnel est soumis au Statut du personnel de l'administration municipale, dont il fait partie, à l'exclusion des membres de la direction générale et du personnel artistique de scène qui

peuvent être engagés par le Conseil administratif en vertu d'un contrat de droit privé. Ce non-respect du Statut est connu depuis longtemps, mais aucune mesure sérieuse n'a été mise en place afin d'y remédier. Année après année, les budgets municipaux ne tiennent pas compte de la nécessité de régulariser le statut du personnel concerné.

Les organisations du personnel considèrent maintenant que la période de transition en vue de trouver des solutions aux problèmes soulevés lors de cet audit et d'harmoniser les conditions de travail du personnel doit toucher à sa fin. La Ville de Genève dispose des moyens financiers lui permettant de respecter ses engagements et le droit. Si dans un premier temps, à la faveur d'un changement de Direction et d'une nécessaire réorganisation au sein de Grand Théâtre, il était compréhensible de prévoir une adaptation progressive de la situation, nous estimons aujourd'hui que l'absence de régularisation du personnel concerné fait obstacle à la résolution de nombreux problèmes au sein de l'institution.

C'est la raison pour laquelle les organisations du personnel demandent d'inscrire au budget 2011 de la Ville de Genève les postes permettant de régulariser en bloc le statut du personnel concerné. Une détermination claire du Conseil administratif est attendue.

Valérie Buchs

Personnel de la FSASD

Une victoire d'étape!

Après avoir décidé, lors de son Assemblée générale du 28 avril dernier, de moyens de lutte à l'appui de ses revendications formulées de longue date, le personnel et ses représentants syndicaux ont obtenu d'être partiellement entendus par l'employeur et les autorités politiques. Ces dernières ont en effet accepté de libérer la réserve financière de la FSASD. Les 15 millions à disposition pour les années 2010-2011 permettront déjà de geler la mesure de sup-

pression d'effectifs prise au 31 mars et qui aurait conduit l'institution dans le gouffre. Ils devraient encore permettre l'engagement d'une trentaine de collaborateurs-trices supplémentaires d'ici la fin de l'année.

Cette première victoire, pour importante qu'elle est, ne doit pas masquer le fait que l'on est encore loin de satisfaire aux revendications du personnel. D'une part, on demeure bien en deçà de la dotation nécessaire en postes pour

l'accomplissement des missions de la FSASD. D'autre part, il reste à modifier toute une philosophie managériale qui a causé de nombreux dégâts ces dernières années. C'est pourquoi le personnel, en colère et déterminé, a manifesté le 27 mai et continuera d'envisager une grève de la facturation si la situation ne devait pas évoluer. Rendez-vous donc à l'automne.

Julien Dubouchet Corthay

Photo: Omer Ates

Non à plus de capitalisation

C'est qu'il en va également d'une question de principe qu'il vaut la peine de rappeler ici. Le SIT s'est en effet toujours opposé à la logique du deuxième pilier sous le double aspect qu'il n'implique aucune solidarité entre les revenus et repose sur un système de capitalisation qui capte des sommes considérables pour les soumettre à la spéculation financière, intéressant de ce fait les salarié-e-s à la rentabilité du capital dont on sait qu'elle se fait en bonne partie sur le dos des salarié-e-s eux-mêmes. Le SIT, lui, a toujours préféré le premier pilier basé sur la solidarité (plafonnement des prestations mais pas des cotisations) et la répartition (les rentes des pensionnés sont directement financées par les cotisations des actifs) et en demande depuis longtemps le renforcement, dans l'esprit du projet de "rentes populaires". Avec le projet de loi fédérale, on s'attaque ainsi au dernier îlot de répartition dans le système du deuxième pilier, qu'autoriserait la possibilité d'un financement mixte (répartition et capitalisation) des caisses bénéficiant de la garantie financière d'entités publiques.



Sans papiers: la relance de la demande de régularisation collective

Près de 600 travailleuses et travailleurs sans statut légal inscrit-e-s auprès du SIT ont participé à l'assemblée générale organisée le 1^{er} juin à la salle du Faubourg. Venu-e-s en masse, ces hommes et ces femmes sont une nouvelle fois sorti-e-s de l'ombre pour réaffirmer leur revendication: Un travail = un permis.

Dans le sillage des assemblées générales de 2003 et 2004, les centaines de travailleuses et travailleurs, étudiants et apprentis présent-e-s ont adopté une résolution (voir ci-contre) qui appelle notamment le Conseil d'Etat à s'engager à régulariser collectivement les travailleuses et travailleurs sans-papiers actifs à Genève et à renoncer à exécuter les décisions de renvoi des autorités fédérales.

Depuis plus de dix ans leSIT se bat avec le Collectif de soutien aux sans-papiers pour la régularisation collective des travailleuses et travailleurs sans papiers.

Cette lutte de longue haleine a déjà permis d'obtenir de belles victoires d'étapes. Depuis la mise en place des permanences spécifiques pour les sans-papiers en 2002 et l'établissement d'une procuration indiquant que la personne est connue du syndicat, nous avons pratiquement fait cesser les expulsions manu militari.

Portés par les assemblées générales de 2003 et 2004, auxquelles les travailleuses et travailleurs sans-papiers ont participé en masse, nous sommes parvenus à faire sortir de l'ombre cette problématique et celle du secteur de l'économie domestique.

Suite à cette impulsion et à la demande officielle de régularisation collective avec le dépôt de près de 2000 dossiers auprès du Conseil d'Etat, nous avons obtenu le soutien du gouvernement genevois. En 2005, ce dernier a officiellement demandé aux autorités fédérales "la régularisation exceptionnelle et unique des travailleurs-cuses de l'économie domestique en situation irrégulière".

Ces victoires au niveau cantonal ont cependant été contrebalancées par des défaites au niveau fédéral. En septembre 2006, le peuple suisse a voté la loi sur les étrangers qui verrouille l'accès à des permis de travail pour les personnes venant de pays hors de l'Union



Intervention de Ruth Dreifuss, ancienne présidente de la Confédération

Résolution adoptée par les 600 personnes présentes

Nous, travailleurs et travailleuses sans-papiers, unis et réuni-e-s en assemblée générale, réaffirmons notre demande de régularisation collective:

- parce que nous sommes plusieurs milliers à travailler et à vivre à Genève depuis de nombreuses années;
- parce que nous servons l'économie de ce canton comme tou-te-s les autres travailleuses et travailleurs;
- parce que sans autorisation de séjour nous sommes à la merci de l'exploitation et démunis de protection sociale;
- parce que sans droits et sans statut nous sommes dans l'impossibilité d'assurer un avenir à nos enfants parvenus en fin de scolarité obligatoire.

Depuis le lancement de notre campagne "un travail = un permis" en 2003, nous avons engrangé quelques victoires et maintenu certains acquis importants:

- le secteur de l'économie domestique (qui emploie la majorité d'entre nous) a été réglementé par l'entrée en force obligatoire d'un contrat type de travail;
- notre droit à l'assurance maladie obligatoire a été reconnu;
- notre droit à certaines assurances sociales a été reconnu;
- notre accès au tribunal des prud'hommes a été garanti;
- les expulsions manu-militari pour infraction à la loi sur le séjour ont pratiquement cessé;
- nos enfants ont accès à la scolarité obligatoire et, depuis peu, à des filières de formation à plein temps.

Ces avancées ont été possibles grâce au soutien du SIT, des organisations membres du collectif de soutien aux sans-papiers, d'élus-e-s et partis de droite et de gauche, et grâce au gouvernement gene-

vois dont nous saluons l'engagement en faveur de la régularisation de plusieurs milliers de travailleuses et travailleurs du secteur de l'économie domestique.

Cependant, la régularisation collective n'a pas abouti à ce jour. L'application actuelle de la loi sur les étrangers d'une part et de la loi sur le travail au noir de l'autre, met en danger les efforts entrepris à ce jour pour améliorer nos conditions de travail et de vie.

Par ailleurs, nous réaffirmons avec force que la solution dite au cas par cas préconisée par l'Office fédéral des migrations ne convient pas puisque l'écrasante majorité d'entre nous qui a dû l'utiliser depuis 2001 s'est heurtée à un refus des autorités fédérales, que ce soit après 5, 10, 15 ou 20 ans de séjour et de travail dans ce pays.

Aussi afin de maintenir nos acquis et de stabiliser notre situation, nous demandons:

au Conseil d'Etat de Genève:

- de s'engager à régulariser collectivement les travailleuses et travailleurs sans-papiers actifs à Genève, avec une attention toute particulière au secteur de l'économie domestique;
- de renoncer à exécuter les décisions de renvoi des autorités fédérales;
- d'appliquer la loi sur le travail au noir de manière à encourager notre affiliation aux assurances sociales;
- de s'engager à donner accès à l'apprentissage aux jeunes sans statut légal;
- à toutes les citoyennes et citoyens de ce pays de s'engager avec nous en faveur d'une régularisation collective de toutes les travailleuses et travailleurs sans statut légal actifs et actives en Suisse.

Précaires parmi les précaires, ils ont osé venir, prendre la parole, adopter une résolution. Pour montrer qu'ils existent, qu'il faut compter avec eux, pour dire que travailler en Suisse, cela doit donner accès à une reconnaissance, à des droits, à un traitement digne.

Grande manifestation nationale Samedi, 26 juin 2010 à Berne

**au Waisenhausplatz, 14h30, Rassemblement final: place Fédérale
Rendez-vous au SIT à 12h00**

Liberté - Égalité - Dignité - Pour toutes et tous

Depuis des années, la Suisse est infestée par des campagnes réactionnaires. Sous le prétexte d'empêcher les "abus", elles s'en prennent à des droits fondamentaux.

La xénophobie, le racisme et l'exclusion sont aujourd'hui à la mode en Suisse. Même si les campagnes à coups de millions de l'UDC et Cie n'aboutissent pas à des majorités dans les urnes, elles ont du succès. En effet, sous le prétexte de remédier aux craintes de la population, le Conseil fédéral et la majorité du parlement s'empressent de prendre les devants et s'adaptent à toutes les revendications.

À la méfiance et à la politique du bouc émissaire, nous opposons la lutte solidaire pour des droits politiques et sociaux fondamentaux pour toutes et tous. Nous disons

Oui à la régularisation des sans-papiers. Personne n'est illégal.

Oui au droit au mariage également pour les personnes sans statut légal. L'amour ne connaît pas de frontières.

Oui à l'engagement pour la dignité humaine et les droits humains. Les groupes de soutien aux personnes qui subissent l'exclusion ne sauraient être criminalisés.

Oui à l'aide sociale pour toutes celles et tous ceux qui en ont besoin. L'aide d'urgence doit être transformée en aide sociale et permettre une vie dans la dignité. En période de crise, l'assurance-chômage doit être étendue et non pas démantelée.

Non à l'initiative sur les renvois et au contre-projet.

Un droit pénal libéral s'applique de manière égale pour toutes et tous.

Nous ne nous résignons pas à ce que l'exclusion devienne la norme. Nous n'accepterons pas la montée du racisme dans nos lois et dans notre quotidien. Nous voulons de la solidarité, des droits égaux et de participation pour toutes et tous au lieu de l'intégration forcée. Il n'y a pas de démocratie sans droits fondamentaux. C'est le fondement d'une société ouverte ayant un avenir. Ces droits doivent s'appliquer à chacun-e sans aucune discrimination. C'est pour cela que nous nous engageons: **Liberté - Égalité - Dignité - pour toutes et tous!**

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

Départ du SIT à 12h00. Inscrivez-vous par courriel: mgagnon@sit-syndicat.ch



européenne. Quelques mois plus tard, le parlement fédéral a voté sa loi sur le travail au noir qui amalgame travail au noir (non déclaré aux assurances sociales) et travail au gris (travail déclaré aux assurances sociales effectué par des personnes sans statut légal).

Ces durcissements législatifs ont sans aucun doute freiné l'élan en faveur de la régularisation collective. Mais aujourd'hui, avec les motions adoptées par le Conseil national en faveur de l'accès des jeunes sans-papiers à l'apprentissage, l'horizon s'éclaire. Comme l'a souligné l'ancienne Conseillère fédérale Ruth Dreifuss, lors de son allocution devant l'assemblée, cette bataille est longue et difficile et les travailleuses et travailleurs sans-papiers le savent.

Le 1^{er} juin 2010, ils étaient aussi déterminés qu'en 2003 à réclamer leur régularisation collective. Ni découragé-e-s, ni évaporé-e-s, ils et elles sont toujours présent-e-s, toujours tenaces et toujours uni-e-s, avec le SIT dans la lutte pour leur régularisation.

**Lara Cataldi, Fátima de Souza,
Thierry Horner et Gianglorio Gargantini**

Un travail = un permis