

Lancement d'une initiative syndicale

Combattre la sous-enchère salariale et sociale

Pour sa rentrée politique, le syndicat SIT a pris la décision de lancer, au côté des syndicats de la Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS), une initiative législative contre la sous-enchère salariale et sociale.

Les syndicats genevois ont ainsi choisi la voie de l'initiative et de la récolte de signature - 10'000 en quatre mois dès le lancement officiel à la mi-septembre - pour développer leurs réponses originales afin de combattre la crise de l'emploi qui sévit à Genève.

Contre la sous-enchère salariale et sociale

Il faut une offensive syndicale pour davantage de droits pour les travailleuses et travailleurs. La crise économique et financière mondiale rebondit. Les conséquences pour les salariés se font sentir à Genève comme ailleurs. D'un côté, les bonus s'envolent de plus belle pour une petite minorité privilégiée. Pour les autres prédominent la mise en concurrence des salariés, l'élargissement des inégalités sociales, le démantèlement des services publics, la fragilisation des salariés sur leur place de travail, les menaces de baisses de salaires, les licenciements, le chômage, qui rendent les conditions de revenu et de vie toujours plus difficiles pour beaucoup de salariés et de sans-emploi. Le marché du travail a subi une vaste transformation due à une offensive patronale qu'il importe de pouvoir contrer en lançant une contre-offensive pour plus de droits pour les travailleuses et travailleurs.

A Genève, le taux de chômage est le double de la moyenne suisse. Pourquoi? Parce que les emplois existants et voulus par la politique économique du Canton ne collent pas avec les

vrais besoins de la population et des demandeurs d'emploi, soit la création d'emploi éco-social (dans les domaines écologique, transports, logement, de l'agriculture de proximité), la diversification économique, le soutien à l'industrie et aux PME. Cette inadéquation est un facteur aggravant de la sous-enchère salariale et sociale. Les patrons et l'Etat peuvent ainsi "choisir" des personnes employables à des conditions plus basses et toujours plus précaires.

Les patrons responsables du chômage et de la sous-enchère

Contrairement à ce que laissent croire les discours populistes et xénophobes, ce ne sont pas les frontaliers, ni les étrangers, ni les licenciements que des pressions sur les salaires. Ce sont les patrons qui veulent et imposent de tout temps, et surtout en période de crise, des salaires au moindre prix et des conditions de travail toujours plus précaires.

Ce n'est pas en fermant les frontières et en revenant sur le principe de libre-circulation des personnes que l'on améliorera la situation des travailleurs et travailleuses. C'est au contraire en nous unissant toutes et tous, Suisse-sse-s comme frontaliers-ères ou étrangers-ères, et en faisant progresser les droits dans l'entreprise et les droits sociaux que l'on pourra s'attaquer réellement au chômage ainsi qu'au dumping salarial et social.

Face au risque accru de sous-



enchère salariale et sociale, ainsi qu'à la précarisation croissante du monde du travail - augmentation du travail temporaire, de la pratique de la sous-traitance en cascade, du travail sur appel et des contrats de durée déterminée à répétition -, les syndicats préconisent le renforcement massif des contrôles des conditions de travail pour que les infractions à la loi sur le travail soient rapidement dénoncées et sanctionnées.

La sous-enchère, dans le domaine de l'emploi, c'est le fait qu'un employeur impose des conditions de travail (temps de travail, cotisations sociales, salaires, etc.), qui ne respectent pas les règles en vigueur ou ce qui est habituellement pratiqué. La sous-enchère salariale et sociale menace, par une concurrence déloyale, l'ensemble des salariés-e-s et des entreprises de la branche.

Un contrôle des entreprises insuffisant

A Genève, c'est principalement l'Office de l'inspection et des relations du travail (OCIRT) qui est en charge de ce contrôle. Mais il ne dispose que de 16 inspecteurs-trices du travail pour contrôler le respect de la loi sur le travail, des usages professionnels dans le cadre des marchés publics, des Contrats types de travail (CTT), ainsi que le suivi des travailleurs détachés.

L'OCIRT a pourtant orienté principalement son activité dans le contrôle du travail au noir, sous l'angle des autorisations de séjour. Cette chasse à peine déguisée aux travailleurs clandestins, à plusieurs reprises dénoncée par le SIT, va à l'encontre d'une politique intelligente de régularisation des travailleuses sans statut

légal, telle que préconisée depuis dix ans par le SIT.

D'autre part, cette confusion volontaire des autorités sur le travail au noir englobe les travailleurs sans papiers qui sont parfaitement en ordre avec les conditions de travail en vigueur et avec les cotisations sociales, ce que l'on appelle le travail au gris. En agissant ainsi, les autorités rejettent d'avantage encore ces travailleurs dans la précarité.

En se focalisant sur les permis de travail, l'OCIRT délaisse de manière criante un pan entier de son mandat qui est précisément de contrôler les conditions de travail de l'ensemble des travailleurs.

Suite en page 2

Dans ce numéro:

Le SIT part en tournée

Des permanences syndicales près de chez vous: le SIT inaugure son "bus syndical". Tout le mois de septembre à Meyrin.

2

Votez Daniel Devaud!

Le SIT appelle à voter le candidat unique de la gauche pour l'élection complémentaire à la Cour des comptes.

3

Petit plus pour les familles

Après des années de stagnation, les allocations familiales genevoises sont enfin adaptées. Ce n'est pas un luxe!

3

Les manifestations du mois

Tou-te-s à Berne, le 24 septembre pour défendre la CCT de la construction, et le 1^{er} octobre pour dire Stop à l'hypocrisie à l'égard des travailleuses sans-papiers.

3 et 4

Indécences patronales

L'imagination au pouvoir? Des patrons en débordement pour contourner les règles protégeant le travail. Trois cas nouveaux, dans le ferrailage, la construction, et chez Urbanbio.

4 et 5

Employé-e-s domestiques sur le podium

Historique: la 100^e conférence de l'OIT adopte enfin un cadre minimum pour le travail des employé-e-s domestiques, précaires parmi les précaires.

5

Fusion CIA-CEH

Dans un contexte de division intersyndicale, le SIT rétablit quelques vérités sur ce qu'est cette fusion... et ce qu'elle n'est pas.

7

Patrons, encore un effort pour être partenaires!

DANS SA NEWSLETTER de juillet, la Fédération des entreprises romande (FER) déplore une remise en cause du partenariat social par les syndicats et la gauche, qui videraient les CCT de leur substance en proposant de faire progresser les droits des travailleuses et travailleurs par d'autres voies, parlementaire ou de l'initiative. Et de citer, entre autres, l'initiative pour un salaire minimum, des projets de congé paternité ou parental, d'assurance perte de gain maladie obligatoire, ou les propositions de la Ville de Genève pour les salaires du nettoyage.

Or ce sur quoi la FER fait l'impasse, c'est ce qui pousse la gauche et les syndicats dans cette direction. Un processus qui n'a d'autre cause que le refus systématique des organisations patronales face aux revendications et attentes des

travailleuses et travailleurs. Avec pour résultat, non seulement, que la Suisse dispose d'une législation du travail des plus rudimentaires, s'en étant justement remise au partenariat conventionnel, mais que ce système conventionnel reste totalement lacunaire. Il était temps que le syndicalisme suisse en constate les limites, qu'on se doit de rappeler ici.

D'abord, les CCT couvrent à peine plus d'un-e travailleur-euse sur trois. En effet, dans de nombreux secteurs, le patronat a toujours refusé d'en signer, notamment dans les secteurs les plus précaires, agriculture, économie domestique ou vente, composés en majorité de femmes ou d'étranger-ères.

Ensuite, là où le partenariat existe, ni les salaires, ni l'emploi n'ont suivi la courbe de croissance. Le

patronat a refusé de redistribuer équitablement la plus value engendrée, préférant engraisser dirigeants et actionnaires à coups de bonus et de dividendes. Sans parler d'un *net* à d'importantes revendications, de la protection des délégué-e-s syndicaux-ales aux congés parentaux ou au droit à la formation (la liste est longue).

De plus, même avec les conventions en place, une part des patrons n'a de cesse de les enfreindre et de les contourner: rien que dans ce SIT-info, trois articles en dénoncent des tentatives (cf. pp. 4 et 5). Et le bilan, ce printemps, de la situation du marché du travail a montré le manque criant de contrôles et son prix (d'où l'initiative syndicale de la CGAS, cf. ci-dessus).

Le patronat lui-même remet carrement des conventions en cause, comme, cette année, rien moins

que la CCNT de la construction (voir p. 4 de ce journal), ou la CCT de la vente à Genève (voir p. 5).

Et qui, encore, cet été, se met à exiger hausses de temps de travail pour le même salaire, baisses de salaires, ou paiement en euro dévalué?

Enfin, inutile de rappeler que les lobbys et partis pro-patronaux, PLR et UDC en tête, n'ont de cesse de casser redistribution et protection sociales, de démanteler les prestations sociales, les contributions publiques et les services publics. D'appliquer le credo "privatiser les bénéfices, socialiser les pertes".

Alors, patrons, commencez par venir à la table pour améliorer la situation de la classe travailleuse, au lieu de la précariser et de l'aliéner. Nous vous attendons!

Jean-Luc Ferrière

Non à la révision de la LASI, non à une politique du "précarariat"!

Le 27 novembre 2011, le peuple genevois se prononcera sur la révision de la loi sur l'aide sociale individuelle (LASI), combattue par référendum par la CGAS et la gauche. Pour nous, c'est une bataille contre la baisse des prestations aux chômeurs-euses en fin de droit qui découle de l'abrogation du RMCAS.

L'enjeu central est de faire comprendre à la population que le Conseil d'Etat pratique une politique du "précarariat", au détriment d'une véritable politique de l'emploi à Genève.

Cette révision de la LASI place l'insertion professionnelle au cœur du dispositif de l'aide sociale, dernier filot de la sécurité sociale. Or, pour nous, l'insertion professionnelle doit s'inscrire dans le champ de l'emploi: c'est un processus qui doit viser l'intégration professionnelle durable de chacun-e dans un emploi digne, c'est-à-dire un emploi à durée indéterminée et respectueux des CCT en vigueur. C'est donc au cœur des dispositifs légaux liés au marché de l'emploi que l'insertion professionnelle a sa place, et non dans le domaine du social.

En Suisse, ni le Code des obligations, ni la Loi sur le travail ne protègent les salarié-e-s de licenciements injustifiés. Des entreprises bénéficiaires peuvent licencier sans motif, si elles respectent le délai de congé. Un tel dispositif légal participe à créer du chômage. Nous pourrions donc attendre du Conseil d'Etat, qui prétend œuvrer à l'insertion profession-

nelle, qu'il intervienne au niveau fédéral pour revendiquer une protection contre les licenciements dignes de ce nom.

L'insertion professionnelle doit être aussi au cœur des lois sur le chômage. Les mesures relatives au marché du travail (MMT) sont inscrites dans la loi fédérale sur l'assurance chômage. Pourtant, l'Administration cantonale et les institutions publiques les utilisent pour colmater les brèches creusées par le gel des effectifs, alors même que les besoins augmentent. De même pour le Programme cantonal d'emploi et de formation (PCEF) inscrit dans la loi cantonale en matière de chômage (LMC). Quant aux Emplois de Solidarité (EdS), autre mesure LMC, que finance l'Etat à hauteur de 80%, les associations les utilisent bien souvent pour la même raison: le gel des subventions ne leur permet pas de répondre aux besoins croissants de la population. Le Conseil d'Etat devrait lutter contre ce phénomène indigne en engageant de nouveaux collaborateurs-trice-s et en augmentant les subventions aux organisations reconnues d'utilité publique lorsque les besoins sont avérés, au lieu de placer les chômeur-euse-s dans des activités précaires, sans véritable statut.

L'insertion professionnelle doit encore s'inscrire au cœur des lois sur la formation professionnelle. Or, le système de bourses d'étude ne permet pas à des adultes de mener une reconversion professionnelle et d'évi-

ter le chômage. Aucune contrainte légale n'oblige les entreprises à former leurs employé-e-s au long de leur carrière. Dans les faits, il n'existe pas, à Genève, une politique de la formation continue permettant de maintenir des salarié-e-s en phase avec les évolutions technologiques du marché de l'emploi. Le Conseil d'Etat se devrait d'être un moteur en la matière.

Ces constats amènent à la conclusion suivante: le Conseil d'Etat n'a pas la volonté de développer une réelle politique de l'emploi à Genève. Pire, par sa révision de la LASI, il berne la population en prétendant insérer les bénéficiaires de l'aide sociale sur le marché de l'emploi. Pour preuve, il omet de dire que l'actuelle LASI permet déjà à ces derniers d'accéder aux mesures "d'intégration sociale et/ou d'insertion professionnelle mises en place [...] dans le cadre des dispositifs prévus par la LMC" (art. 19 al.1 LASI). De là à penser que la seule volonté du Conseil d'Etat est d'économiser sur le dos des chômeur-euse-s, il n'y a qu'un pas.

C'est donc pour lutter contre la baisse des prestations aux chômeur-euse-s du Canton et pour obliger le Conseil d'Etat à développer une véritable politique de l'emploi et à lutter contre la précarité que le SIT appelle à voter massivement NON à la révision de la LASI le 27 novembre 2011.

Pour la présidence,
Nicole Lavanchy

Nouveau et original

Bus - permanence syndicale à Meyrin tout septembre

Aller à la rencontre des membres là où ils vivent, être plus accessible, faire connaître revendications et campagnes syndicales, récolter des signatures en faveur des initiatives pour un salaire minimum légal fédéral de 4000 francs pour tous et toutes, pour renforcer le contrôle des entreprises et traquer la sous-enchère salariale, mais aussi dialoguer, discuter et offrir un lieu de permanence pour répondre aux questions légales et juridiques qui préoccupent les salarié-e-s. Tel est le sens de la nouvelle activité syndicale que le SIT inaugure en septembre.

Votre syndicat à deux pas de chez vous!

"Beau comme un camion", aménagé en espace convivial, muni d'ordinateur et de toutes les publications du syndicat (*Quels sont vos droits des divers secteurs syndicaux*), de panoplies d'initiatives et référendum à signer, notre bus se rendra dans les quartiers populaires, là où vivent les membres du syndicat: si environ 40% des membres du syndicat vivent en Ville de Genève, surtout dans les quartiers populaires de Jonction, Plainpalais, St-Jean, Paquis, dans un premier temps, le syndicat privilégie la présence du bus dans les communes suburbaines. C'est dans ces communes que vit un nombre important de nos membres: plus de 500 à Carouge et à



Lancy, plus de 400 à Onex et à Meyrin. C'est dans ces communes que le taux de chômage est le plus élevé, les conditions de vie les plus précaires. C'est également dans ces communes qu'une partie des milieux populaires, y compris nos membres, sont sensibles aux sirènes populistes, se détournent de la gauche et où le taux de voix récoltées par les partis populistes aux dernières élections est le plus élevé (16,45% des voix au MCG et 12,65% à l'UDC à Meyrin aux élections communales du printemps).

L'équipe du bus SIT, composée de secrétaires syndicaux et de militant-e-s, saura trouver le ton juste et les bons arguments pour faire connaître le syndicat et nos principales revendications, expliquer pourquoi ce sont les patrons et les autorités politiques qui sont

responsables du chômage, de la précarité, des baisses de prestations sociales, de la crise du logement et des pressions à la baisse sur les salaires, et non pas les collègues frontaliers-ères ou étrangers-ères, victimes de la sous-enchère salariale.

Aller au cœur des cités pour ramener à l'unité et à la solidarité entre tou-te-s les travailleurs-euses, quel que soit leur statut, pour ramener le cœur à gauche, telle est la visée de cette nouvelle et originale activité du SIT.

Manuela Cattani

Du 3 au 29 septembre

Le bus du SIT est à Meyrin, place des Cinq-Continents

Le samedi de 9 à 13h
Le mardi et le jeudi de 17h30 à 19h30

Suite de la page 1

Par ailleurs, les infractions commises par les entreprises font le plus souvent l'objet de recommandations de l'OCIRT et les cas de dénonciation sont trop rares pour des infractions d'ordre pénal.

Face à ces insuffisances criantes, voici ce que prévoit, en résumé, l'initiative syndicale.

- Augmenter le nombre de contrôles. L'initiative prévoit d'augmenter le nombre d'inspecteurs pour atteindre un ratio de 1 inspecteur-trice pour 10'000 emplois. Cela signifie que le nombre d'inspecteurs-trices et le nombre de contrôles devront doubler. L'OCIRT concentre actuellement son travail sur les contrôles en matière de travail au noir et de permis de travail. L'initiative exclut ce champ d'activité du renforcement des effectifs. Ceci permettra de réorienter le travail de l'OCIRT sur le contrôle réel des conditions de travail.

- Améliorer la qualité des contrôles. Trop souvent, les entreprises présentent aux inspecteurs une réalité édulcorée. Les salarié-e-s peuvent difficilement faire entendre leur voix, ne sont pas informés de ce qui a été retenu par l'OCIRT, ni des décisions ou des sanctions prises par cet office. Au final, les contrôles restent souvent sans suite et la réalité sur le terrain ne change guère. Pour y remédier, l'initiative prévoit la création d'une inspection des entreprises. Les syndicats désigneront des inspecteurs-trices qui seront nommé-e-s par le Conseil d'Etat. Un inspecteur-trice pour 10'000 emplois pourra être nommé. Ils-elles auront pour mission de discuter avec les salarié-e-s et d'effectuer des contrôles dans les entreprises. Ils lutteront contre la sous-enchère en s'assurant que tou-te-s les travailleurs-euses bénéficient de conditions de travail conformes à la loi, sans égard à leur statut ou à leur permis de travail. L'inspection des entreprises repose sur un système de milice inspiré du modèle des commissaires d'apprentissage et indemnisée sur la base du volume de rapports transmis à l'OCIRT. L'OCIRT, seule instance habilitée en la matière, devra ensuite systématiquement prendre des décisions ou des sanctions et en tenir informée l'inspection des entreprises.

- Renforcer la transparence et la coordination. L'initiative prévoit que l'inspection des entreprises désignée par les syndicats et l'OCIRT établisseront chacun des rapports publics rendant compte de leur activité. Aussi l'OCIRT, l'inspection des entreprises et les organismes en charge des assurances sociales doivent se coordonner pour assurer un meilleur suivi des dénonciations. Ces dispositions permettront de lutter contre l'absence de volonté politique en matière de sanctions envers les entreprises qui violent les lois relatives aux conditions de travail.

- Renforcer la lutte contre la sous-enchère salariale. L'initiative fixe que l'inspection des entreprises désignée par les syndicats est compétente sur le terrain pour traquer la sous-enchère salariale. Cela est indispensable pour la mise en œuvre concrète des mesures d'accompagnement à la libre-circulation (extension facilitée des conventions collectives de travail, édictation de contrats-type en cas de sous-enchère salariale abusive et répétée). La définition actuelle de la sous-enchère ne permet pas encore de lutter efficacement contre les salaires de misère. Elle doit impérativement être redéfinie au niveau fédéral. Au niveau cantonal, l'initiative prévoit de relever les salaires minimaux fixés dans les usages professionnels. Les usages professionnels doivent notamment être respectés par les entreprises travaillant pour l'Etat ou les Communes et sont, dans les secteurs dépourvus de règle en matière de salaire, une référence importante, bien que non contraignante.

- Développer les contrôles paritaires. Seuls les signataires des conventions collectives ayant le pouvoir de mettre en place le contrôle des secteurs à CCT, l'initiative prévoit que l'OCIRT ait pour tâche d'encourager les partenaires des conventions à instituer des missions de contrôle, et que celles-ci puissent charger du travail de contrôle l'inspection des entreprises ou l'OCIRT si elles ne le font pas elles-mêmes.

Le Comité de la CGAS du 1^{er} septembre a validé le texte de l'initiative et son argumentaire. Le lancement officiel interviendra dans la deuxième moitié du mois de septembre, après la validation officielle de la Chancellerie.

Rejoignez le SIT pour récolter les signatures nécessaires à faire aboutir cette initiative!

Groupe SIT marché du travail:
Manuela Cattani, Sylvain Lehmann,
Simon Descombes

Invitation au Conseil interprofessionnel

ouvert à tou-te-s
jeudi 13 octobre de 18h15 à 20h
grande salle du SIT

"Renforcer le contrôle des entreprises pour combattre la sous-enchère salariale"

Les entreprises ne sont pas du tout assez contrôlées et les abus d'employeurs peu scrupuleux fleurissent: salaires en dessous des minimaux conventionnels, assurances impayées, travail au noir, non reconnaissance des formations, fausses déclarations, faux indépendants, faux temps partiels, etc.

Pour un vrai contrôle et pour le respect des conventions et des lois, la CGAS a décidé de lancer une initiative populaire cantonale qui préconise de meilleurs moyens quantitatifs et qualitatifs de contrôle des entreprises (voir page 1 et ci-dessus).

Pour en savoir plus sur le contenu, les enjeux, la campagne de récolte de signatures, chacun-e est le-la bienvenu-e à ce Conseil interprofessionnel.

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:

Bâtiment, nettoyage
mardi de 15.00 à 18.30
jeudi de 15.00 à 18.00

Terre, sécurité, services
mardi de 14.00 à 18.30

Commerce, médias, transports
mardi et jeudi
de 14.00 à 17.00

Hôtellerie, restauration, économie domestique
mardi et jeudi
de 14.00 à 17.00

Industrie, alimentation, coiffure, esthétique
jeudi 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 guichet: lundi, mardi, mercredi et vendredi de 14.00 à 17.00
téléphone: tous les matins, de 09.00 à 12.00
- 022 818 03 33

Travailleurs-euses sans statut légal (sans-papiers)
lundi de 14.00 à 17.00
jeudi de 14.00 à 17.00

Service des impôts
Déclaration: sur rendez-vous (022 818 03 20)
Impôts à la source: lundi - mercredi - vendredi de 14.00 à 17.00 sans rendez-vous

Impressum

Rédaction et mise en page: Marline Bagnoud, Simon Descombes, Jean-Luc Ferrière, Sylvain Lehmann, Sacha Pfister.

Collaboration régulière: Valérie Balleys, Boumédienne Bernimoud, Valérie Buchs, Lara Cataldi, Manuela Cattani, Davide De Filippo, Elodie de Waeck, Julien Dubouchet Cortthay, Equipe Chômage, Mirella Falco, Giangiorio Gargantini, Jésus Gomez, Séverin Guelpa, Thierry Horner, Jorge Klappenbach, présidence du SIT, Sylvain Tami, Georges Tissot, 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.

Votez Daniel Devaud!

Pour l'élection complémentaire à la Cour des comptes du 18 septembre, le SIT appelle à voter Daniel Devaud, candidat unique de la gauche, contre l'UDC et la droite.

"Assurer un contrôle indépendant et autonome de l'administration des institutions publiques cantonales et communales et des institutions subventionnées", telle est la mission de la Cour des comptes instituée en votation populaire en 2005. Autrement dit, elle traque les "bugs", vérifie que l'argent public est employé conformément aux lois et n'est pas gaspillé, et que les services des collectivités publiques agissent dans la légalité. Depuis son institution, elle a publié quarante-cinq rapports, tous accessibles au public sur le site web de l'Etat (www.geneve.ch/cdc). Comme exemple, son rapport sur les rémunérations des conseils d'administration et des directions de diverses institutions publiques, dont les SIG, a mis en évidence, en 2008, des rémunérations dépassant de manière importante ce qui est

prévu par les lois. En 2009, un rapport sur le Centre des technologies de l'information de l'Etat a fustigé un recours trop important à la sous-traitance et aux prestataires extérieurs, à des coûts exagérés, assurant une marge confortable aux entreprises extérieures.

Outre traquer les "bugs", la Cour des comptes émet des recommandations, qui n'ont pas un caractère obligatoire, mais qui sont de plus en plus prises au sérieux par les autorités qui ne souhaitent pas être brocardées une deuxième fois.

Au vu de la mission de la Cour des comptes, il est indéniable que les salarié-e-s du Canton, qui payent des impôts servant à dispenser des prestations et à faire fonctionner les services publics, ont tout intérêt à barrer la route au candidat UDC, soutenu par la droite, et à soutenir le candidat unique pré-

senté par la gauche. L'UDC, en plus d'être un parti dont l'ADN est substantiellement anti-étrangers et sécuritaire, est aussi de ceux qui veulent démanteler l'Etat social, les prestations et les services publics, pour que les riches et les actionnaires payent moins d'impôts.

Le SIT appelle à voter le 18 septembre en faveur de Daniel Devaud, le candidat unique de la gauche. Avocat bien connu du syndicat, il est juge d'instruction depuis 1996. Il a traité d'affaires sensibles liées à la criminalité financière. Il a milité dans diverses associations et syndicats, dont le Cartel Intersyndical de l'Etat et du secteur subventionné. Avec rigueur, impartialité et indépendance, il saura apporter un regard qui réaffirme la conviction qu'en ces temps de crise économique, il est essentiel de garantir la qualité et la pérennité des prestations de l'Etat et des services publics, pour assurer une réelle égalité des chances pour chacun-e.

Manuela Cattani

Position CGAS sur le Plan directeur cantonal

Lutter contre les déséquilibres

L'aménagement du territoire genevois est une source de conflits majeurs qui préteritent la construction de logements à la fois suffisants et respectueux d'un environnement de qualité.

La votation sur le déclassement des Cherpines-Charrotons a, une fois encore, démontré la difficulté pour le Genevois de choisir un développement commun qui réponde aux urgences d'aujourd'hui (pénurie de logements) sans compro-

mettre celles de demain (souveraineté alimentaire).

La consultation publique sur le nouveau plan directeur cantonal 2030 (PDCan) nous permet de revenir sur les positions syndicales en matière de développement urbain.

Contre les déséquilibres

Depuis le début des "Trente Glorieuses", le développement de l'agglomération genevoise, dans ses limites cantonales, a progressivement révélé et accentué un déséquilibre entre rive gauche et rive droite du lac, à charge de cette dernière en nombre comme en densité de logements et d'activités. Critères de qualité de vie et principes d'aménagement ne sont pas appliqués avec équité sur tout le territoire du canton.

Certaines communes, telles Cologny et Vandoeuvres, semblent immuablement vouées à rester des lieux de résidence privilégiés, alors que la Ville de Genève connaît une tendance à la surdensification (nombre d'habitants par km²: Ville de Genève, 11'220; Ville de Bâle, 6'856; Ville de Zurich, 3'958). De plus, les projets engagés (Communaux d'Amilly ou La Tuilette), se fondent sur des indices d'utilisation du sol faibles, en regard des nécessités imposées par la crise du logement, mais aussi de l'usage judicieux du sol et de la bonne économie des constructions. Sur la rive gauche, il convient de proposer d'autres périmètres à déclasser et à urbaniser que ceux envisagés par le PDCan. Ainsi proposons-nous l'installation d'habitat sur l'actuel golf de Cologny, non par provocation, mais par cohérence: ce lieu s'y prête exceptionnellement bien, et une hiérarchie des équilibres et des valeurs communes invite naturellement à déplacer plus loin la pratique du golf: ne s'approprie-t-on pas à éloigner des milliers d'emplois de leurs lieux actuels?

La CGAS insiste sur la nécessité de voir toutes les communes participer à l'effort pour atteindre l'objectif de 20% de LUP équitablement répartis dans le canton. Aujourd'hui, les déséquilibres augmentent au vu des efforts pour le logement social des communes comme Vernier, la Ville de Genève sur sa rive

droite, Onex, Lancy et Meyrin, alors qu'ils sont peu répliqués par des communes comme Chêne-Bougeries, Veyrier, Troinex ou la Ville de Genève sur sa rive gauche (Champel, Florissant).

Localisation des emplois et mobilité

Pour ce qui concerne les emplois, le contraste entre Genève, qui les a principalement implantés en rive droite, et la France voisine, qui en compte plus en Haute-Savoie que dans l'Ain, accentue les problèmes de mobilité. Or, conforme au projet d'agglomération transfrontalière, le PDCan en adopte le même principe de développement le long d'axes aboutissant tous au cœur de la Ville, tout en prétendant contre cette "radioconcentricité" par la décentralisation d'équipements d'importance régionale à implanter plus loin de ce cœur, mais toujours sur ces axes. Cette option induit une charge d'engorgement de trafic déjà évident sur ces axes, qu'il ne sera possible d'alléger que par la création de voies tangentielle transversales accueillant les véhicules publics et/ou privés.

Combiner axes et tangentes

La combinaison entre axes et tangentes permet d'ouvrir des lignes de transports publics "en boucle", dispositif dont Zurich démontre l'efficacité (vitesse commerciale, fréquences, correspondances). A la suite de la liaison CEVA, que la CGAS continuera à soutenir, on pourra développer un véritable réseau RER métropolitain reliant la ligne du pied du Salève à celle du pied du Jura. Dans la même évolution, la CGAS défend l'idée de déplacer la gare centrale de Genève à la Praille.

Le SIT poursuit ainsi ses efforts pour comprendre et faire comprendre les enjeux de ce mal-développement de l'agglomération en proposant des extraits de la réponse de la Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS) à la mise à l'enquête publique du PDCan (intertitres de la rédaction).

Sylvain Lehmann

Si la traversée du "Petit Lac" constituerait effectivement une voie tangentielle, son principe n'est soutenu, en l'état, que par une partie des composantes de la CGAS.

Renégocier les surfaces d'assolement

La CGAS soutient le principe de négocier avec la Confédération un nouveau quota de surfaces d'assolement; s'agissant d'un canton-ville, et de considérer les extensions urbaines à prendre en compte pour 2030 et au-delà et procéder aux réserves nécessaires. La négociation sur la souveraineté alimentaire doit être posée à l'échelle de l'agglomération franco-valdo-genevoise, et en intégrer le projet.

Pour une politique d'acquisitions foncières

Le canton se doit de réserver surfaces et locaux pour le développement d'activités culturelles multiples. Si c'est son devoir évident de métropole régionale, elle se doit de mieux prendre conscience d'une réalité: pour être à la hauteur, seul un soutien volontariste palliera la pression croissante des prix immobiliers et fonciers que les acteurs culturels ne peuvent suivre, hormis une infime minorité.

Afin que ce travail de réflexion du PDCan ne se réduise pas à une litanie d'intentions, la CGAS invite les collectivités publiques à engager une vaste politique d'acquisitions foncières, particulièrement en zone agricole avant déclassement, et à recourir à la mise en droit de superficie des parcelles achetées. Pour consulter le document complet de la CGAS: www.cgas.ch/ puis sous "positions / adoptées"

Logement encore: une manifestation à suivre le week-end du 30 septembre sur le droit au logement et l'habitat en coopérative à l'adresse: <http://www.darksite.ch/alachaine/spip/spip.php?article181>

Mouvement suisse des sans-papiers

Grande manifestation nationale

Samedi 1^{er} octobre 2011 à 14h30, à Berne

Stop à l'hypocrisie!

L'année 2011 marque les 10 ans du mouvement des sans-papiers en Suisse. Une campagne a été lancée ce printemps avec la pétition "Stop à l'hypocrisie!" que nous vous invitons à signer et à diffuser en nombre (www.sans-papiers-bewegung.ch/fr/petition.html).

10 ans de lutte pour laquelle le SIT s'est engagé pleinement aux côtés de dizaines d'associations de défense des migrant-e-s. Cette lutte n'est de loin pas terminée, car la xénophobie subsiste toujours sous son aspect le plus crasse dans la politique à l'égard des sans-papiers. Ils sont plus de 100'000 à vivre et à travailler en Suisse. Il s'agit d'être humains qui contribuent à la prospérité de ce pays, et pourtant les autorités persistent à les ignorer et à bafouer leurs droits les plus élémentaires.

Il y a 10 ans, ces travailleurs et ces travailleuses sont courageusement sorti-e-s de l'ombre. Engageons-nous pour qu'ils-elles n'y retournent pas!

Aussi, il est à nouveau grand temps que nous élevions la voix et que nous occupions l'espace public pour exprimer notre colère contre cette politique migratoire inhumaine et xénophobe qui caractérise aujourd'hui la Suisse.

C'est pourquoi nous vous appelons toutes et tous à manifester le samedi 1^{er} octobre 2011 dans la capitale fédérale.

Donnons un signal fort qu'une autre politique est possible, basée sur le respect des droits de chacun-e et la solidarité! Montrons notre pouvoir de résistance et nos forces de proposition à l'UDC et à ses laquais!

Le SIT organise le voyage à Berne en car.
Rendez-vous le 1^{er} octobre au SIT à 11 heures
Inscrivez-vous par courriel d'ici au 28 septembre auprès de mgagnon@sit-syndicat.ch ou thorner@sit-syndicat.ch
Thierry Horner

Voir aussi, en page 8, la présentation du Centre de Contact Suisses-Immigrés (CCSI)

Allocations familiales

Enfin des sous en plus!

Très bonne nouvelle pour toutes les familles du canton: dès janvier 2012, les montants des allocations familiales prendront l'ascenseur. Eclatante victoire pour l'initiative!

En cette belle soirée d'été du 23 juin 2011, le Grand Conseil a plébiscité à une très large majorité l'initiative "Pour des allocations familiales dignes de ce nom". Elle permettra à l'ensemble des familles du canton d'améliorer un peu leur condition de vie. La très forte adhésion de la population à cette initiative a motivé bon nombre de parlementaires à l'approuver.

Montants en hausse

Au 1^{er} janvier 2012, l'allocation de naissance ou d'accueil doublera, passant de 1000 à 2000 francs pour les deux premiers enfants, et sera de 3000 francs dès le troisième. L'allocation pour les moins de 16 ans passera de 200 à 300 francs par mois, celle pour les jeunes en formation de 250 à 400 francs. Pour les familles qui ont à leur charge trois enfants ou plus, ces montants mensuels sont augmentés de 100 francs pour le 3^e enfant et les suivants.

Un apport indispensable

Pour les familles à revenu faible et modeste, ces allocations sont très importantes. Elles constituent une part non négligeable du budget, un apport indispensable pour boucler les fins de mois.

Dans ce canton, de nombreux-euses salarié-e-s ont des salaires très bas, nettement inférieurs à 4000 francs, même pour un plein temps. C'est le cas pour celles et ceux qui oeuvrent par exemple dans l'hôtellerie-restauration, la coiffure, l'esthétique ou l'économie domestique. Les salaires minimums dans ces secteurs frisent à peine les 3'500 francs. Avec de tels salaires, les allocations familiales sont un complément indispensable pour élever un ou plusieurs enfants à Genève.

Depuis plusieurs années, les charges des familles n'ont fait que s'accroître (loyer, primes d'assurance maladie, etc.). De leur côté, les montants des allocations sont restés quasiment les mêmes durant presque dix ans, alors que le taux de contribution des employeurs n'a fait que diminuer, et est l'un des plus bas

de Suisse. Durant cette période, de nombreuses études ont démontré qu'avoir des enfants peut accroître le risque de tomber dans la pauvreté, et que les familles sont les groupes sociaux les plus exposés à la précarité. Pour toutes ces raisons, le SIT a été partie prenante à cette initiative dès le début, participant à son élaboration et à la récolte des signatures aux côtés des autres forces progressistes du canton.

Petite avancée sociale

Attribuer plus d'argent aux familles, c'est reconnaître que les parents contribuent au développement et au bien-être de la société, et, en élevant des enfants, participent au renouvellement et à la formation professionnelle des futur-e-s salarié-e-s. C'est également une victoire en matière de droit social. L'amélioration d'une prestation est à marquer d'une pierre, dans le contexte actuel, où toute une série d'assurances sociales ont vu leurs prestations dégradées (chômage, AI, etc.). C'est égale-

ment un gain en matière de redistribution des richesses. Des ressources plus importantes sont versées aux familles, plutôt qu'aux détenteurs de capitaux.

Développer d'autres conditions-cadres

Si l'ensemble des partis politiques de ce canton, mis à part le PLR, a voté en faveur de cette initiative, cela signifie qu'il y a un clair consensus pour reconnaître que les familles, y compris celles de la classe moyenne, ont besoin d'être mieux soutenues, car le prix des loyers et des primes d'assurance maladie, à eux deux, sabordent leur budget. Or, élever un ou des enfants concerne l'ensemble de la société, pas seulement la sphère privée. Il convient donc d'améliorer aussi d'autres conditions-cadres des familles: une place de crèche pour chaque enfant, des logements à des prix abordables en suffisance, un congé parental, une possibilité de prise en charge des enfants durant leur temps libre, etc., afin que les parents puissent exercer leur fonction dignement.

Martine Bagnoud

Carnet noir

Adiós Eolo!

Il était là à chaque commémoration du 1^{er} mai ou du 9 novembre, avec sa canne, manifestant encore et toujours contre le fascisme et la xénophobie. Eolo Morenzoni, qui nous a quittés à l'âge de 90 ans au début de l'été, était le dernier brigadiste suisse encore vivant. Les brigadistes internationaux étaient ces personnes idéalistes et courageuses, qui ont bravé tous les interdits pour rejoindre en 1936 les combattants de la guerre d'Espagne contre le coup d'Etat fasciste du général Franco. Eolo avait 16 ans quand il avait quitté le Tessin pour l'Espagne!

Quand ils reviendront en Suisse - la guerre perdue - ils seront l'objet d'approbations et de sanctions (de 15 jours à quatre ans de prison et la privation



des droits civiques) et devront attendre plus de 70 ans leur réhabilitation officielle.

Eolo, nous sommes fiers d'avoir eu des compatriotes et des camarades comme toi!

Georges Tissot

Pas d'intermittents dans le bâtiment!

Une association patronale signataire de la convention collective de travail du secteur principal de la construction propose des contrats légalisant le travail sur appel!

Réunis en nombre, le 25 août dernier, rue de la Rôtisserie, des militants des syndicats de la construction à Genève, SIT, SYNA et UNIA, ont protesté devant le siège du Groupement genevois des entrepreneurs (GGE) et dénoncé avec force un type de contrat totalement illégal, mis sur pied dans le seul but de contourner les dispositions de la CCT et des assurances sociales.

Pourquoi une telle colère des syndicats?

Le contrat cadre pour travail intermittent incriminé précise dans son introduction que "L'employé souhaite travailler de manière sporadique et temporaire auprès de l'employeur, ce que l'employeur accepte. Chaque engagement fera l'objet d'un contrat de travail de durée maximale, qui ne s'enchaînera pas. Il est dès lors entendu que l'employeur n'est pas tenu de fournir du travail à l'employé et que l'employé n'est pas tenu de se tenir à disposition de l'employeur ou d'accepter le travail proposé." Le GGE aurait pu ajouter dans les clauses de ce contrat: Le travailleur souhaite verser une indemnité à son employeur à l'engagement, ce que ce dernier accepte...

Trêves de plaisanteries. Ce contrat cadre est parfaitement scandaleux, puisqu'il a pour conséquences de précariser tou-

te une catégorie de travailleurs et d'instaurer un dumping social et salarial de tous les instants sur les chantiers genevois. Qui connaît la réalité du bâtiment en général sait que la sous-traitance sauvage et en cascade est monnaie courante aujourd'hui (cf. SIT-info de juin 2011). Les travailleurs qui en sont les plus grandes victimes travaillent souvent comme ferrailleurs, métier pénible s'il en est. Ces travailleurs, oeuvrant souvent en bout de chaîne, sont généralement des travailleurs sans statut légal et exploités honteusement. Principalement membres du GGE, les patrons-voyous qui les emploient les paient au lance-pierre (les salaires n'excèdent pas 13 francs de l'heure), ne les déclarent pas aux assurances sociales et ne les assurent pas contre les risques d'accident.

En élaborant ce contrat d'intermittent, le GGE souhaite permettre à ses entreprises membres de se soustraire aux contrôleurs de la commission paritaire. Ces contrôleurs sont chargés de veiller à la bonne application des conventions collectives de travail de la construction en vigueur à Genève, qui fixent de manière impérative une durée de travail de 2112 heures par année et des salaires minimaux décent. Plusieurs contrôleurs ont mis en lumière, ces derniers mois, des situations totalement inacceptables.

Un cas scandaleux et parfaitement illustratif

Une entreprise de ferrailage, membre du GGE, spécialisée dans la sous-traitance, travaillant pour plusieurs grandes entreprises de la place, annonçait avoir occupé 40 travailleurs pour l'année 2009. Or seules 7700 heures ont été déclarées aux assurances sociales, soit une moyenne de 192 heures par ouvrier pour toute l'année... Ainsi, les contrats du GGE permettent de présenter comme "en règle" les seules heures qui seraient contrôlées, laissant toutes les autres dans l'ombre, selon le principe: pas vu? pas déclaré!

Le GGE va-t-il continuer à faire croire qu'il lutte contre la

précarité, le travail au noir et le dumping salarial? Le GGE aura-t-il encore l'outrecuidance d'affirmer que son contrat sur appel est "un moyen de protéger les travailleurs"?

Double langage et jeux dangereux

Le SIT considère que le GGE pratique un double langage et un jeu dangereux. En tant que signataire de la CCT genevoise du secteur principal de la construction et membre de la commission paritaire aux côtés des syndicats et de la Société suisse des entrepreneurs (SSE), il a une responsabilité énorme dans la recherche de solutions communes pour amé-

liorer les conditions de travail sur les chantiers. En mettant sur pied un contrat aussi précaire, qui plus est illégal, il a franchi un pas qui va à l'encontre des intérêts des travailleurs et qui est susceptible de rompre tout lien de confiance entre les partenaires sociaux.

Le SIT exige dès lors le retrait immédiat et sans conditions de ce contrat sur appel, met en garde les entreprises qui tenteraient de les utiliser, et réaffirme son engagement total contre toute forme de précarisation des travailleurs de la construction!

Pour l'équipe construction du SIT
Thierry Horner, Sylvain Lehmann et Jorge Klappenbach



Manifestation de la Construction

24 septembre 2011, Berne

Plus de protection: Nous luttons pour une meilleure CN!

2011 est une année de négociation conventionnelle pour laquelle les syndicats ont clairement affiché leur objectif: davantage de protections pour les travailleurs du secteur principal de la construction. Les tables rondes sur le plan national pétiennent, face aux revendications patronales qui visent le démantèlement des conditions de travail de nombreuses catégories de travailleurs.

Sur le plan local, la volonté syndicale d'améliorer les droits des maçons genevois s'est heurtée au refus pur et simple des patrons genevois de créer tout nouveau particularisme qui ne soit pas négocié sur le plan national. Ceux-ci, par leur comportement d'autruches, démontrent une fois de plus un mépris inadmissible de leurs employés, au moment où l'on observe une précarité grandissante dans le secteur de la construction: sous-traitance en cascade, augmentation des contrats d'intérimaires, couverture en cas d'intempéries, etc...

Les carnets de commande sont pleins et les délais serrés provoquent un stress énorme sur les chantiers. Une convention nationale (CN) offrant une plus grande protection est nécessaire pour que les travailleurs de la construction ne paient pas de leur santé. Ils l'ont d'ailleurs bien mérité. Voilà pourquoi nous luttons.

Aussi, manifestons nombreux-ses à Berne pour faire entendre la voix des maçons genevois.

Plus de protection

Les travailleurs de la construction ont besoin de plus de protection:

- Versement du salaire complet en cas de maladie ou d'accident;
- Règles claires en cas d'intempéries, pour protéger la santé des travailleurs;
- Meilleure protection contre le licenciement des travailleurs âgés ou exerçant un mandat syndical.

Non au programme de démantèlement des entrepreneurs

Malgré l'afflux de commandes et la bonne conjoncture, les entrepreneurs cherchent à détériorer massivement la CN. Ils ne veulent par exemple plus respecter les salaires minimaux dans de nombreux cas, veulent fixer à leur guise les horaires de travail, voire remettre en question la retraite à 60 ans.

Luttons ensemble pour une meilleure convention nationale!



OUI, je me suis inscrit pour participer à la manifestation pour défendre nos conditions de travail!

Contact: réception du SIT au 022 818 03 00 ou jose.paiva@sit-syndicat.ch

Rendez-vous à la place des 22 Cantons
Samedi 24 septembre 2011 à 10H15



Conseil interprofessionnel

Judi 15 septembre de 18h à 20h
Grande salle du SIT

La sous-traitance abusive doit être combattue!

Le SIT a lancé une vaste campagne de dénonciation des méfaits de la sous-traitance en cascade, qui prérèté les conditions de travail dans de nombreux secteurs d'activité. Une entreprise qui en mandate une autre, qui elle-même confie ses travaux à une troisième entreprise, et ainsi de suite, c'est toute une chaîne de sociétés qui se déresponsabilisent en cas de problème.

Le SIT, par cette campagne, met en lumière les scandales réguliers - salaires de misère, absence d'assurances sociales, insolvabilité des employeurs - qui affectent en particulier les métiers de la construction et précarisent des centaines de travailleurs.

Les propositions syndicales face à cette pratique abusive sont multiples:

- Introduction d'une responsabilité solidaire
- Interdiction de la sous-traitance au second degré
- Caution exigée par une Convention collective de travail
- Fonds sociaux dans le cadre du chantier du CEVA

Ce conseil fera le point sur les démarches engagées par le SIT, et entendra les réponses juridiques, présentées par Maître Christian Bruchez, avocat et spécialiste du droit du travail, pour contrer la sous-traitance abusive.

La participation est ouverte à tou-te-s!

Sous-enchère salariale

Quand l'immoralité d'un patron atteint l'indécence

Le 29 juillet, syndicats et associations patronales sont intervenus sur un chantier dans le village de Russin pour dénoncer un cas grave de sous-enchère. Ils ont ainsi brisé le rêve d'un propriétaire qui s'était improvisé patron et voulait rénover sa villa à bon compte.

Rien ne laissait présager qu'en fin de matinée de cette journée ensoleillée et dans le calme estival du village, les partenaires sociaux du Second oeuvre allaient piquer une grosse crise de colère. Mais quelle mouche les a piqués pour les mettre dans un tel état? Voici toute l'histoire.

Le propriétaire voulait effectuer d'importants travaux de rénovation et, quoi de plus normal, a engagé des entreprises et des ouvriers spécialisés. Il est normal également qu'un maître d'ouvrage cherche à obtenir les meilleurs prix du marché. Sauf que dans cette démarche, il existe une limite qui ne doit pas être franchie, au risque de tomber dans la tricherie. Il s'agit du respect des lois et des conventions collectives

fixant les conditions de travail des ouvriers.

Pour réaliser les travaux de plâtrerie, notre propriétaire a engagé deux ouvriers gypseries. Pour les engager au plus bas prix, il est allé les chercher le plus loin possible en Europe: en Bulgarie. Mais comment faire pour obtenir les autorisations nécessaires pour ces deux travailleurs, sachant que les ressortissants bulgares sont soumis à la priorité du marché local? Facile: on déclare aux autorités qu'il s'agit de ressortissants... slovénes, et le tour est joué. Pardi!

Deuxième problème: lorsqu'on engage du personnel, il faut payer un salaire conventionnel, le déclarer aux assurances sociales et payer les

cotisations... hum, tout ça, ça coûte beaucoup d'argent... Alors, que faire? Encore plus facile (on s'embête pour rien à la fin!): on fait travailler les ouvriers du lundi au samedi, à 100% et plus donc, mais on ne les déclare qu'à 50%, avec un salaire de 1'800 francs par mois. Elle n'est pas belle, la vie? Pourquoi faire compliqué quand on peut faire simple?!

Tout allait bien dans le meilleur des mondes, lorsque les inspecteurs du Bureau paritaire de contrôle des chantiers du bâtiment ont décidé d'y regarder de plus près, et ont découvert le pot aux roses. Aux interpellations des inspecteurs, notre propriétaire, qui a un vrai don, a trouvé des réponses simples et faciles à comprendre pour tous. Le changement de nationalité? Il ne s'agit que d'une erreur. La déclaration à 50%? Ben voilà, encore une erreur. Le salaire à 1'800 francs au lieu de 4'718 francs? Tiens, encore une

erreur. Le travail sur six jours au lieu de cinq? Bof, ne savait pas. La révocation des autorisations de travail obtenues par des déclarations mensongères auprès de l'Office cantonal de la population? Encore une trasserie administrative qui mérite un recours.

Voilà l'histoire qui a mis en colère les partenaires sociaux du bâtiment, et les a poussés à occuper le chantier le temps d'une conférence de presse, pour dénoncer l'immoralité de ces pratiques. Son cas sera instruit au sein de la Commission paritaire du second oeuvre très prochainement et de fortes sanctions seront à prévoir. C'est ce type d'histoire qui continuera à mobiliser les partenaires sociaux décidés à lutter contre le travail non déclaré et la sous-enchère salariale. A bon entendre!

Jorge Klappenbach
et Kadri Avdullahi

Des droits pour 100 millions de travailleuses!

La 100e conférence de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) a adopté au mois de juin une Convention internationale en faveur des employées de maison. Avoir des droits devient enfin possible pour les 100 millions de travailleuses de l'économie domestique de par le monde.

C'est un moment historique. D'abord, parce que les femmes de ménage sont, partout dans le monde, les délaissées du droit du travail, les parents pauvres de la protection sociale. Dans de nombreux pays, aucun droit ne régleme leurs conditions de travail et, dans les autres, la législation du travail ne leur est appliquée que partiellement. En Suisse, par exemple, la loi sur le travail, qui a comme but premier de protéger la santé des salarié-e-s, ne s'applique pas aux employées de l'économie domestique!

Presque aucune protection

Comme ces travailleuses sont beaucoup moins bien protégées, elles sont sujettes à une exploitation intense: la plupart du temps maltraitées, mal payées, soumises à des horaires de travail impossibles, travaillant même parfois 7 jours sur 7. Ces travailleuses sont isolées sur leur lieu de travail, elles sont seules à devoir faire face à leur patron. A cela s'ajoute le fait d'être le plus souvent des migrantes, et bien souvent sans autorisation de séjour. Difficile pour des femmes qui cumulent tous ces statuts de revendiquer des conditions de travail décentes.

Cette réalité-là n'est pas vécue uniquement dans les pays du Tiers Monde, mais existe également dans nos contrées: à Genève, par exemple, où la grande majorité de ces emplois sont occupés par des femmes migrantes sans statut légal. Au "handicap" de travailler dans un secteur non reconnu, non contrôlé et peu réglementé s'ajoute le "handicap" de tra-

vailler sans autorisation de séjour. Cela leur prive de la plupart des droits sociaux. En cas de perte d'emploi, pas de droit à l'assurance chômage, pas de droit à l'assistance sociale de l'Hospice général: ce manque de protection sociale rend ces femmes extrêmement tributaires de leur emploi et de leur patron.

Droits syndicaux

Devant un tel constat d'injustice, la communauté internationale a réagi en adoptant une convention. C'est sous un tonnerre d'applaudissements que le délégué-e-s de 183 pays ont accordé aux employées domestiques le droit de se fédérer, le droit de négocier collectivement, le droit d'avoir les mêmes droits que les autres catégories de salarié-e-s. Ces droits sont extrêmement importants, car ils permettent aux travailleuses de ce secteur de s'organiser collectivement, de pouvoir créer leurs associations légalement ou de rejoindre les syndicats. Dans chaque pays, les organisations des employées de maison devront encore se battre et se mobiliser massivement pour que la convention soit ratifiée, appliquée et respectée, et, bien sûr, pour aller de l'avant avec d'autres revendications afin d'obtenir de nouveaux droits.

Un jour de congé

La convention octroie également un jour de congé par semaine aux employées de maison. Actuellement, environ 45% d'entre elles travaillent sept jours sur sept. Elles n'ont droit à aucun jour de repos.

C'est donc une amélioration considérable. Le texte et les recommandations prévoient également des protections particulières pour les jeunes (interdiction du travail de nuit, mesure pour terminer la scolarité obligatoire, âge minimum pour travailler qui doit être déterminé) et pour les migrantes (informations, contrat de travail écrit, etc.).

Pour ces travailleuses de l'ombre ou de l'invisible, bénéficiaire d'un instrument juridique international, c'est être enfin reconnues comme des travailleuses à part entière. C'est aussi reconnaître que nettoyer, laver, repasser, faire les courses, confectionner des repas, s'occuper des enfants, des malades, des personnes âgées, c'est effectuer un véritable travail. C'est pallier au manque d'infrastructures de l'Etat en matière de places de crèche et de places en home pour les personnes âgées. C'est contribuer au bon fonctionnement de la société, avec un véritable métier, même si on travaille chez des particuliers.

Ce tournant historique marque le début d'un long processus "planétaire" pour sortir ce secteur de l'économie informelle et le faire reconnaître comme un véritable secteur économique, à part entière. Pendant de nombreuses années, les économistes ont pensé (à tort) que ces emplois disparaîtraient dans les pays développés avec l'essor des appareils ménagers. C'est l'inverse qui se produit: loin de disparaître, ces emplois sont en augmentation.

Mettre un cadre de référence aux patrons des 100 millions de travailleuses de l'économie domestique de par le monde est de l'ordre d'un progrès social historique!

Martine Bagnoud

Les auxiliaires ont leur CCT!

Comme annoncé dans le SIT-info de juin, les salarié-e-s de Dnata, entreprise de service au sol à l'aéroport de Genève, sont couvert-e-s depuis mai 2011 par une convention collective de travail (CCT) signée par le SIT et le SSP. C'est aussi le cas, depuis le mois de juillet, pour le personnel auxiliaire.

Cela permet des améliorations des conditions de travail, mais répond aussi à la nécessité de combattre la mise en concurrence par l'entreprise des différentes catégories de personnel. Cette réalité est en effet largement répandue dans de nombreuses entreprises actives à l'aéroport. Au fil des années, pour contourner les conditions de travail du personnel fixe, moins précaires, les entreprises ont fait exploser le nombre d'employé-e-s auxiliaires en contrat à durée indéterminée, d'auxiliaires saisonnier-e-s en contrat à durée déterminée, d'employé-e-s temporaires d'agences intérimaires, etc. La signature de la CCT pour le personnel auxiliaire de Dnata, soit le personnel payé à l'heure et engagé sous contrat de durée indéterminée, permet donc de mieux protéger une catégorie du personnel qui restait souvent en marge de l'activité syndicale et des négociations ponctuelles menées par les syndicats durant la dernière décennie.

Concrètement, la CCT a notamment permis de revaloriser

les salaires horaires à hauteur de 8 à 10%. Ils se situent maintenant, selon les fonctions, entre 22 et 28 francs de l'heure. Une légère progression salariale est prévue durant les premières années. L'employé-e auxiliaire acquiert le droit d'obtenir un statut de fixe après avoir effectué plus de 970 heures sur une année civile, et est prioritaire sur des candidatures extérieures lors de l'ouverture d'un poste fixe. Les heures effectuées au-delà de la planification hebdomadaire sont considérées comme heures supplémentaires et sont rémunérées avec une majoration de 25%, ce qui permet de lutter contre la tendance au travail sur appel.

L'étape suivante du travail syndical sera de vérifier la bonne application des dispositions conventionnelles. Les salarié-e-s sont appelé-e-s à ouvrir l'œil pour repérer les irrégularités et à contacter sans attendre leur syndicat.

Simon Descombes

Urbanbio

Course illégale aux ouvertures prolongées

Pendant plus d'un an et demi, la loi genevoise sur les horaires d'ouverture des magasins (LHOM) n'a pas été respectée par l'enseigne Urbanbio! Car les fondateurs de cette société, exploitant quatre magasins à Genève, misaient leur publicité sur des ouvertures 7 jours sur 7.

Pseudos "cadres dirigeants"

Pour élargir de manière indue leurs horaires d'ouverture, les dirigeants d'Urbanbio n'ont pas hésité à proposer à leurs employé-e-s des contrats de "cadre dirigeant", ce qui permet à la société, d'une part, de ne pas les voir soumis aux horaires de fermeture habituelle

Commerce (SCom) afin de dénoncer l'artifice utilisé par la société. Depuis, une enquête a eu lieu et Urbanbio s'est vu confirmer par l'Office d'inspection et des relations de travail (OCIRT) son obligation, après un an et demi d'exploitation illicite, de se soumettre aux horaires définis par la LHOM.



du personnel de vente, et, d'autre part, d'échapper à tout devoir de paiement des heures supplémentaires ou de majoration pour le travail du dimanche! Les cadres dirigeants ne sont en effet soumis ni à la loi sur le travail, ni à la LHOM. Sauf que, chez Urbanbio, ils n'en avaient que le titre: salaires souvent à peine au-dessus des minima du secteur, et jusqu'à 55 heures hebdomadaires pour certain-e-s (au lieu de 42), y compris le dimanche. De plus, ces responsables de magasin n'avaient bien sûr aucun réel pouvoir de décision sur la société, si ce n'est de prendre la porte en cas de désaccord!

Contrôles indispensables

Le syndicat SIT avait alerté en mars dernier le Service du

trictive par la jurisprudence, mais suppose des vérifications concrètes. Car dans la pratique, on constate des détournements de la réglementation à travers les contrats: pour Urbanbio, on peut être cadre dirigeant, sans pouvoir réel, pour 4'500 francs par mois, voire moins, heures supplémentaires et travail du dimanche compris! Un contrôle systématique des conditions de travail offertes et du réel pouvoir de décision des "cadres dirigeants" s'annonçait au Service du Commerce s'imposait donc face au risque de fraude que comporte la modification de la LHOM de 2009.

Ça n'a pas marché? On passe aux franchises

Après l'échec de cette première astuce, les dirigeants de la chaîne cherchent un autre moyen de contournement. Non seulement, ils annoncent médiatiquement vouloir recourir contre la décision de retour aux horaires réglementaires, mais ils décident également de licencier la plupart de leur personnel, pour en engager d'autres sous des "contrats de franchises". C'est-à-dire de pseudo-indépendants, afin de pouvoir leur imposer d'ouvrir, encore une fois, plus largement que le reste du Commerce genevois...

Cet exemple est significatif du climat actuel où le patronat fait sans cesse de nouvelles tentatives pour forcer les horaires d'ouverture des magasins, sans aucun égard pour les conditions de travail et de vie du personnel, et à l'encontre de la volonté populaire. Rappelons en effet que, régulièrement, la population suisse se prononce contre tout élargissement des horaires des commerces lors de votations cantonales!

Valérie Baileys

Vente

Le vide conventionnel s'installe dangereusement

Depuis le premier juillet 2011, il n'y a plus de convention collective cadre dans la vente à Genève. La menace de dumping social et salarial se précise pour les 20'000 employé-e-s de la vente du canton: depuis le mois de juillet, il n'y a plus de salaire minimum, plus de limite au travail sur appel, plus d'assurance perte de gain maladie obligatoire, plus de limite de la semaine de travail à 5 jours.

Ce vide conventionnel aux conséquences désastreuses pour le personnel est bien près de s'installer durablement. En effet, le patronat continue à marchander sa signature de la convention contre une modification de la loi sur les heures d'ouverture des magasins. Il exige des concessions horaires inadmissibles: trois dimanches d'ouverture des magasins en décembre, au mépris du vote populaire de novembre 2010 et du personnel de vente, qui subit déjà des horaires surchargés durant la période de l'Avent.

Pourtant, malgré la victoire référendaire contre les ouvertures prolongées jusqu'à 20h00, les syndicats ont montré dès le début de l'année leur volonté de maintenir le dialo-

gue social avec les commerçants genevois, étant même prêts à entrer en matière sur l'ouverture d'un dimanche pendant les fêtes de fin d'année.

Au vu de la gravité de cette situation, les syndicats ont décidé de travailler parallèlement sur trois axes:

- 1) en juin dernier, nous avons demandé au Conseil d'Etat d'intervenir à Berne pour prolonger de 6 mois la Convention collective de travail. Le Conseil d'Etat a accepté cette demande, mais à ce jour, rien n'indique qu'à Berne, les autorités soient prêtes à cette prolongation;

- 2) nous continuons à chercher une solution négociée avec le patronat;

- 3) cependant, au vu de la lenteur des négociations, de l'absence de réponse politique satisfaisante et de l'absence de convention depuis juillet 2011, nous avons décidé de demander l'édiction d'un contrat type de travail fixant au moins un salaire minimum pour le personnel de vente.

Si l'espoir demeure de voir la convention collective cadre du commerce de détail renaître de ses cendres, il faut bien reconnaître qu'il s'agit d'une tâche en jeu.

S'organiser face au vide conventionnel

Pour aborder les conséquences concrètes du vide conventionnel sur les conditions de travail du personnel de vente, le SIT organise

mardi 13 septembre à 19h30 une réunion dans ses locaux.

Tout-e-s les vendeuses et vendeurs intéressé-e-s sont invité-e-s à y participer. Nous discuterons également des horaires d'ouverture de fin d'année.

Le nouveau statut déjà contourné !

Suite à l'entrée en vigueur du nouveau statut du personnel et de son règlement d'application (REGAP) au 31 décembre dernier, le bilan de leur mise en œuvre est très insatisfaisant.

De nombreuses adaptations ont nécessité un important travail de la part des collaborateurs et des collaboratrices de la Ville de Genève. Les syndicats ont aussi été fortement sollicités pour exercer et faire reconnaître les nouveaux droits syndicaux introduits suite à la négociation de ces textes régissant les conditions de travail des membres du personnel. Le travail n'est de loin pas terminé puisque des règlements importants doivent encore être négociés. Il s'agit de la réintroduction du PLEND, d'une couverture de prévoyance professionnelle correcte pour le personnel n'entrant pas dans le champ actuel de la CAP, de l'amélioration de la couverture perte de gain maladie pour le personnel en CDD comme les auxiliaires, les stagiaires et les apprentis-e-s, l'établissement de la liste des fonctions pénibles et les différentes formes de compensation des nuisances. Par ailleurs, la négociation du règlement sur l'aménagement du temps de travail devrait démarrer en septembre. Vu l'ampleur de la tâche, des priorités devront être définies mais, surtout, les textes adoptés doivent être respectés !

Allocation pour enfant suspendue !

Au mois de juillet, en pleines vacances, les membres du personnel apprennent par courrier que le Conseil administratif a décidé en catimini, et sans en discuter au préalable avec les syndicats, comme il est tenu de le faire par les statuts, de suspendre le versement des allocations pour enfant jusqu'à

fin décembre. Pire, il décide que le versement sera conditionné à ce que l'enfant soit domicilié à la même adresse que le ou la bénéficiaire. A aucun moment, les organisations du personnel n'ont négocié une telle restriction et envisagé un domicile commun. Le Statut et le REGAP sont clairs, le Conseil administratif ne peut pas, par directive, décider d'introduire une condition de ce type qui prive de nombreux membres du personnel de cette allocation. Domiciliés ou non sous le même toit, les parents ou celles et ceux qui jouissent de l'autorité parentale, ou qui sont représentant-e-s légal-e-s, demeurent avec la responsabilité de subvenir aux besoins de l'enfant et doivent contribuer financièrement à son entretien. Cette décision contient une dimension moralisante que nous ne pouvons pas accepter. De plus, il est clair qu'une séparation ou un divorce entraîne des frais supplémentaires. Le SIT a mis en demeure pas courriel le Conseil administratif de reprendre le versement de cette allocation pour enfant avec la prochaine paie, car cette décision est inacceptable et contraire au droit.

Report des nominations de fonctionnaire

Le Statut prévoit un délai de six mois pour que les contrats de droit privé de durée indéterminée soient convertis en nomination à titre d'employé-e de droit public. Pour diverses raisons, l'ancien statut permettait l'engagement d'employés dits "réguliers" sous droit privé. Avec le

nouveau, tou-te-s les employé-e-s de la Ville de Genève devaient passer dès la fin juin au statut de fonctionnaire. Là aussi, le Conseil administratif a décidé, sans consultation aucune avec les syndicats, de reporter l'échéance au 31 décembre 2011. Suite à l'intervention des organisations du personnel exigeant que les employé-e-s concerné-e-s bénéficient de tous les droits découlant du Statut du personnel dès la fin juin 2011, le Conseil administratif a indiqué sa volonté de n'en faire qu'à sa tête, mais se dit disposé à "envisager le versement des prestations dues avec effet rétroactif au 1^{er} juillet 2011". Nous invitons l'ensemble des concerné-e-s à nous contacter, car nous sommes déterminés à faire appliquer le droit.

Une Assemblée générale du personnel s'impose

Nous considérons aujourd'hui que tous les voyants sont au rouge. Le traitement réservé au personnel par la Direction des ressources humaines, sous la responsabilité de la magistrate Sandrine Salerno et avec l'assentiment du Conseil administratif, est très négatif : ouverture d'enquêtes administratives contre des salarié-e-s exerçant leurs droits syndicaux, absence de déclenchement des mesures de réinsertion et réadaptation professionnelle du personnel atteint dans sa santé, licenciement de personnel sans entretien périodique préalable, externalisation de tâches fixes, notamment. Les organisations du personnel doivent réunir le personnel pour faire le point sur une politique irrespectueuse des droits syndicaux et du personnel.

Valérie Buchs

Commission du personnel Ville de Genève

Votez la liste Intersyndicale !

Le 7 octobre 2011 se tiendra l'élection de la Commission du personnel. Comme il y a quatre ans, les syndicats SIT, SSP et l'Association du personnel Ville de Genève et SIG présentent ensemble une liste Intersyndicale composée de 12 collègues, 5 femmes et 7 hommes, engagé-e-s sur le plan syndical, actifs-ves dans leurs services et les commissions du personnel, décidé-e-s à défendre fermement les intérêts du personnel et à œuvrer pour une amélioration des

conditions de travail. La liste présente un programme cohérent, susceptible de recueillir l'adhésion large du personnel. L'appui des syndicats offre la possibilité de bénéficier de compétences concrètes et d'une longue expérience pour faire face aux enjeux à venir. Des tâches importantes attendent la nouvelle commission du personnel : poursuivre le renforcement des liens avec le personnel et les commissions du personnel des services, être à l'écoute des préoccupations,

coordonner les actions, informer régulièrement le personnel de son activité et défendre les intérêts de l'ensemble du personnel dans le cadre du nouveau Statut du personnel. Nous invitons les employé-e-s de l'administration municipale à voter en bloc notre liste car, au-delà des corporatismes et des enjeux de chaque service, elle est à même d'être la porte-parole du personnel de tous les départements.

Valérie Buchs

Formation continue

Revendications syndicales

Cette année, à Genève, on célébrera le sixième anniversaire de la loi sur la formation continue des adultes. Cette loi, voulue par les syndicats, puis soutenue par l'ensemble des partenaires, a été progressiste sur bien des points, en précisant le rôle de l'Etat, en donnant des moyens comme le chèque annuel de formation (CAF), en développant les validations d'acquis pour les adultes, etc. En novembre, différents événements seront organisés, dont des débats et tables rondes le 24 novembre. Ce sera aussi l'occasion pour le SIT et l'ensemble du mouvement syndical d'effectuer notre bilan.

Car toutes les analyses le confirment, les inégalités en termes d'accès à la formation continue et professionnelle restent criantes : plus on est formé, plus on se forme ; donc plus on en a besoin, moins on y a accès ; on a plus de chance d'obtenir des aides financières si on travaille dans une grande

entreprise, si on est cadre, si on est un homme, et si on gagne plus. Les mesures et possibilités prévues dans la loi sont donc, à elles seules, insuffisantes.

Notre commission de la formation professionnelle ainsi que celle de la CGAS préparent en conséquence un cahier de revendications, dans le sens de ce que le SIT a toujours prôné : introduire un vrai droit au congé formation, favoriser les mises à niveaux pour l'accès à des formations initiales, améliorer l'accès à la formation continue pour tou-te-s. Elles seront validées et diffusées après le comité de la CGAS d'octobre.

Commissaires d'apprentissages

Il est encore possible, dans certains secteurs professionnels, de s'inscrire comme commissaire d'apprentissage ou expert-e-s aux examens. N'hésitez pas à très rapidement nous contacter si vous êtes intéressé-e-s (022 818 03 00 ou par vos comités syndicaux de secteurs).

Chèque annuel de formation

Des modifications du règlement concernant le chèque annuel de formation (CAF) sont actuellement à l'étude. Elles visent à pouvoir enfin permettre un cumul pluriannuel de ce chèque, d'une valeur de 750 francs par an. La valeur de trois chèques annuels serait ainsi cumulée en un an, permettant d'aider au financement de formations plus onéreuses. De plus la limite supérieure du revenu familial permettant d'y accéder va être augmentée à une fois et demi celle du revenu pour célibataire, le maximum passant de 103'260 à 132 510 francs pour un couple sans enfants. En effet, la dernière évaluation de l'utilisation du CAF démontrait que ce sont essentiellement les personnes célibataires qui y accèdent, le revenu déterminant pour un couple s'avérant trop bas.

Françoise Weber

Enfin une enquête syndicale sur les horaires !

Des témoignages récurrents du personnel éducatif font apparaître de fortes pressions sur les horaires et une souplesse totale exigée. Il est devenu fréquent que les équipes se plaignent d'extrêmes flexibilités horaires. Les témoignages sont parfois choquants, comme celui de cette femme appelée à brûle-pourpoint, un jour de congé, pour aller faire... une piqure à un résident. Pour d'autres, les semaines de récupération ne sont plus complètes. Bientôt, une personne à temps partiel devra être disponible en tout temps, y compris sur les congés hebdomadaires ou de récupération, et ce sans aucune compensation !

Ainsi, et afin de répertorier les situations vécues par les salarié-e-s du secteur sur leurs lieux de travail et de pouvoir défendre leurs conditions de travail, les syndicats SIT et SSP lancent une grande enquête sur les horaires et les conditions de travail.

Pour rappel, la CCT donne des indications concernant la planification horaire (connaître son horaire un mois à l'avance - art 16 CCT) et d'autres

dispositions réglementaires et légales sont censé cadrer ces situations. Si le cadre de la CCT est général, il doit néanmoins empêcher les abus, et des dispositions réglementaires institutionnelles doivent être négociées avec les délégations syndicales ou/et les commissions du personnel. C'est d'autant plus important que toutes les protections de la Loi sur le travail ne s'appliquent pas dans les internats pour les éducateurs-trices.

Le propre du travail en internat est bien d'avoir des horaires irréguliers et spéciaux pour assurer des présences et des tâches difficilement fractionnables. Cette spécificité horaire (alterner travail de nuit et de jour, gérer les imprévus, etc.) était auparavant valorisée par un salaire tenant compte de cette pénibilité avérée. En 2002, avec la réévaluation des fonctions des travailleurs sociaux, cette distinction a été gommée. Ce n'est pas une raison pour abandonner toute réglementation !

Françoise Weber
et Elodie de Weck

Sur ce sujet

A tout le personnel de l'AGOER

Remplissez l'enquête syndicale sur les horaires de travail !

A remplir online ou en téléchargeant et en imprimant la version pdf disponible sur notre site internet : www.sit-syndicat.ch ou le lien : <http://www.assc.ch/cct-agoer-enquete-ssp-sit/>

Parce que de plus en plus d'employé-e-s sont confronté-e-s à :
- une disponibilité permanente,
- une flexibilité dans les horaires toujours plus grande,
- des problèmes de gestion des plannings, d'heures supplémentaires et de remplacements ;

Parce que nous avons besoin d'éléments solides pour baser nos revendications ;

Parce que nous luttons pour la protection de vos conditions de travail.

Elle est à nous retourner au plus tard le 15 septembre au SIT

Le questionnaire peut être rempli individuellement ou par équipe éducative. Il sera traité par les syndicats de manière confidentielle.

Aides soignant-e-s, une profession sous haute pression

Présentation du mémoire de master en HES de Claire Ansermet Mardi 4 octobre 2011 à 18h30 au SIT

Les métiers de la Santé connaissent une transformation sans précédent. La volonté déclarée des directions et des autorités politiques de prioriser la maîtrise des coûts, d'assurer la rentabilité de leurs établissements, tout en cherchant à garder un standard de qualité, porte préjudice au personnel soignant qui se voit pressé d'accomplir des tâches de soins de plus en plus rapidement. La formule "le temps, c'est de l'argent" n'a jamais été autant appliquée dans les milieux hospitaliers.

Or, le temps, quand il s'agit de personnes malades ou âgées, c'est ce qu'il y a de plus précieux. Le personnel soignant, et tout particulièrement les aides soignant-e-s, doit faire face à cette contradiction et en assumer les conséquences. Les aides soignant-e-s en particulier, car il est de leur responsabilité d'être les professionnel-le-s le plus souvent présent-e-s auprès du lit du malade, dans des temps record, tout en prenant le risque de l'erreur. Cette tendance est dangereuse, car elle met en péril la santé des employé-e-s et dégrade la qualité des soins portés aux malades.

Le syndicat est interpellé par cette dérive, et vous invite à participer à cette présentation-débat (accompagnée d'un apéritif).

Ou comment le SSP se trompe de cible

Le projet de fusion des caisses de pensions CIA et CEH a fait l'objet, à l'issue de très longues négociations, d'un accord entre l'État employeur et le Cartel intersyndical qui s'est prononcé à l'unanimité moins les voix du SSP. Aujourd'hui déposé par le Conseil d'État, le projet de fusion n'est plus combattu que par le seul SSP qui appelle à la mobilisation et menace de référendum si la loi devait être acceptée telle quelle. Dans ce contexte de division syndicale et d'attaques contre le Cartel, et en particulier le SIT, il paraît indispensable de faire le point sur ce qu'est la fusion... et ce qu'elle n'est pas.

Ce projet de fusion intervient dans un contexte de modifications législatives adoptées au niveau fédéral et qui s'imposent à notre canton sans que nous ne puissions plus rien y faire. Un projet de référendum fédéral avait vu le jour en son temps, avec l'appui du SIT, mais n'avait pu se concrétiser faute de soutiens, pas même celui du SSP national. Il est donc essentiel, au moment de faire l'évaluation du projet du Conseil d'État, de distinguer ce qui ressort de celui-ci de ce qui découle des contraintes fédérales et que le SSP tend à mettre sur le compte du projet de fusion.

La fusion renfloue-t-elle les banques ?

En parlant de "vol des rentes", le SSP sous-entend que l'on va détourner les cotisations des affilié-e-s pour remplir les poches des acteurs financiers. Outre que nos caisses sont à but non-lucratif, et ne versent d'autres dividendes qu'à leurs membres - les salarié-e-s et les pensionné-e-s -, l'augmentation du degré de couverture à 80%, qui implique effectivement une re-capitalisation des caisses publiques, résulte de la modification de la législation fédérale et ne saurait donc être imputée au projet de fusion. Critiquer les principes de financement sur lesquels repose la LPP est juste. Dénoncer l'aveuglement d'un législateur qui renforce le niveau de capitalisation des caisses au moment où l'avenir des rendements du capital est plus que jamais incertain l'est également. Mais en tirer la conclusion qu'il faut refuser la fusion entre la CIA et la CEH, c'est lâcher la proie pour l'ombre.

Opposé depuis toujours à la prévoyance professionnelle telle qu'elle est conçue en Suisse (absence de solidarité entre les revenus, et principe de capitalisation), le SIT considère que le moment est en effet venu de relancer le débat au niveau national sur la fusion des 1^{er} et 2^e piliers et la mise en place, enfin, d'une retraite de base assurant de dignes conditions d'existence pour toutes et tous. Mais ce n'est pas en refusant un projet inscrit dans le cadre du 2^e pilier que l'on va remettre en cause celui-là : il faut s'attaquer au cadre directement.

La fusion brise-t-elle la solidarité intergénérationnelle ?

Quand il dénonce la fin du couplage automatique entre l'indexation des traitements et celle des rentes, le SSP dénonce à nouveau un résultat des réformes fédérales, et non du projet en tant que tel. En effet, la nouvelle législation interdit désormais à une caisse de fixer à la fois le financement et les prestations des retraites. Seules les prestations seront désormais à disposition du comité de la Caisse comme marge de manœuvre pour assurer l'équilibre financier. Ce qui fait sauter la clause jusqu'ici en vigueur d'une indexation parallèle des rentes et des salaires.

Le SSP oublie de surcroît de mentionner que l'indexation des rentes est, dans le projet, assurée à hauteur de 1% par an en moyenne, par un provisionnement express. Ce taux correspond au niveau effectif de l'indexation ces dernières années. Cela est une amélioration à la fois par rapport à ce que

visait le droit fédéral, dont l'objectif est de restreindre la possibilité d'indexer les rentes à des situations pratiquement exceptionnelles ; et par rapport à ce qu'ont effectivement connu les retraités dans les années 90, avec les blocages successifs des mécanismes salariaux. Des blocages, faut-il le rappeler, auxquels il a été mis fin suite à l'accord de 2008 entre Cartel et Conseil d'État sur le nouveau système de rémunération (remplacement de la prime de fidélité par un 13^e salaire), accord que le SSP avait rejeté.

Le SIT est évidemment pour l'indexation de tous les revenus, qu'il s'agisse de revenus directs ou indirects du travail ou de la redistribution sociale. C'est à ce titre qu'il a encore récemment combattu les tentatives de désindexation partielle des rentes dans le cadre de l'AVS. Dans celui de la nouvelle législation, on ne voit pas comment il aurait été possible de mieux ancrer l'indexation des rentes que dans l'actuel projet de fusion.

La fusion réduit-elle la participation ?

Le SSP déplore qu'à l'avenir les instances démocratiques de nos caisses - assemblée des délégué-e-s à la CIA, assemblée générale à la CEH - n'aient plus qu'un pouvoir strictement consultatif. Outre que cela est déjà sensiblement le cas, c'est surtout à nouveau attribuer au projet de fusion des "mérites" qu'il n'a pas. En effet, le renforcement des prérogatives du Comité, en tant qu'unique instance décisionnaire des caisses déçoit, une fois encore, de la législation fédérale.

Fervent promoteur de la participation des salarié-e-s aux décisions qui les concernent, le SIT ne peut que regretter l'affaiblissement démocratique dans la gestion des caisses, mais il déplore surtout un cadre législatif qui réduit la marge de manœuvre des représentant-e-s du personnel au point de violer le principe de la parité. Une fois encore, il s'agit de ne pas se tromper de cible.

La fusion... des arguments !

Une fois rendu à César ce qui lui appartient, que reste-t-il des critiques du SSP ? La fusion entraîne de payer plus, plus longtemps pour toucher moins, et ce qui est inacceptable ? Si évident que puisse paraître ce constat, il souffre néanmoins de telles réserves qu'il devient beaucoup moins évident d'en tirer la même conclusion.

Toucher moins ? Mais pas les petits salaires

Quand on parle du niveau des rentes, il faut évidemment comparer celles que l'on obtient à l'issue d'une carrière complète, au sens des périodes de cotisations, et que l'on peut appeler "l'objectif de rente". Et là, force est de constater que tout le monde ne voit pas ses rentes "fondre" de la même manière. Si des salarié-e-s en classe 23, avec une pension (AVS + LPP) actuelle de 120'583 francs par an verront à terme, soit dans une quarantaine d'années, quand les mesures transitoires ne déploieront plus d'effet, leur rente diminuer de 8%, pour atteindre 110'878 francs, les salarié-e-s en des-

sous de la classe 10 verront quant à eux leurs rentes légèrement augmenter, jusqu'à 2% pour une classe 5 (soit un passage de 58'071 francs à 59'213). Passer sous silence que le nouveau calcul du traitement déterminant est plus solide en termes de revenus est pour le moins singulier de la part d'un syndicat !

Payer plus longtemps ? Mais toucher plus longtemps

"Peut-être" rétorquera le SSP face à la nature têtue des faits, "mais, pour cela, il faudra travailler plus longtemps et plus tard", références faites à l'augmentation de la durée des cotisations et au report de l'âge pivot. Cette nouvelle évidence masque le fait qu'en dépit de l'allongement de la durée de cotisations et de leur départ différé, les futur-e-s retraité-e-s

Le SSP reproche au projet cantonal des éléments imposés par la loi fédérale, qu'aucune force nationale n'a pu combattre, pas même le SSP

le seront plus longtemps que leurs prédécesseur-euse-s. Et qu'au final, elles-ils toucheront un montant de rentes cumulées plus important. C'est ici un fait que l'on peine encore à voir. La baisse tendancielle historique du temps de travail a, en fait, changé de nature avec la création des retraites : d'une baisse de la durée hebdomadaire du travail, on est passé également à une baisse viagère du temps de travail ; qui occupe une part toujours moindre de l'existence. Ce progrès a certes un coût aujourd'hui - consacrer toujours plus de la fortune sociale aux retraites, comme d'ailleurs le SSP ne fait que d'en dénoncer le report à 63 ans. Le SIT, quant à lui, a préféré défendre la reconnaissance du principe de la pénibilité physique du travail, obtenant ainsi le maintien d'un âge pivot à 60 ans pour près d'un quart de l'effectif de la future caisse, soit notamment pour l'immense majorité des professions soignantes des HUG. Résultat négligeable pour le SSP ? Les infirmier-ère-s et aide-soignant-e-s apprécieront.

Payer plus de cotisations ? Mais maintenir l'essentiel des prestations

Quand il s'en prend aux hausses de cotisations, le SSP fait semblant de croire que l'on pourrait maintenir les prestations actuelles sans toucher aux cotisations des salarié-e-s. En oubliant de rappeler que sur les bases actuelles, il faudrait une cotisation à plus de 35% (au lieu de 24% actuellement) pour financer un plan de prestations équivalent. Au vu de l'actuelle répartition 2/3-1/3 des cotisations, cela signifierait que la quote-part de l'employeur devrait passer de 16% aujourd'hui à 27% demain, puisqu'il s'agirait de maintenir celle des salarié-e-s au niveau actuel de 8%. On passerait alors d'un système où l'employeur prend à sa charge 66.6% des cotisations à un

système où il en assumerait plus de 77%. Au moment où la participation de l'employeur est déjà jugée excessive par la majorité du parlement et que nos amis français, pour ne prendre qu'un exemple, viennent de voir leur âge de retraite relevé brutalement de 2 ans (après avoir essayé déjà de nombreuses réformes ces dernières années, conduisant à l'horizon 2046 à une baisse de plus de 20% du taux de remplacement de leur dernier salaire - cf. *Alternatives économiques*, avril 2010), on voit mal par quel miracle on réussirait, à Genève, à obtenir l'inverse de tout ce que l'on a pu observer ailleurs ces dernières années. Pour revenir à des perspectives plus réalistes, et donc à une répartition à 2/3-1/3, qui est déjà nettement plus favorable aux salarié-e-s que ce que l'on trouve dans le privé, le maintien intégral des prestations aurait conduit nécessairement à une hausse plus importante des cotisations. Et c'est bien là que le personnel paye dans cette fusion un tribut proportionnellement plus important que l'employeur : en ne parvenant pas à obtenir de l'État un taux de cotisation supérieur, une partie du financement repose nécessairement sur des diminutions de prestations, qui, elles, ne pèsent que sur les employé-e-s.

Inacceptable ! Vraiment ?

Cette seule et dernière vérité suffirait-elle à considérer le projet de fusion comme inacceptable ? Peut-être, mais faudrait-il alors en assumer la seule alternative crédible : revendiquer encore plus de hausses de cotisations ! Et peut-être faudrait-il encore mettre cette vérité en regard de ce que le projet de fusion préserve de notre système de retraites :

- le maintien du système de primauté de prestations (garantie des prestations) ;
- le maintien de la participation de l'employeur à 2/3 des cotisations ;
- le maintien des prestations déjà acquises (mesures transitoires) ;
- le maintien du niveau des rentes des bas salaires ;
- l'affiliation du personnel des EMS à la nouvelle caisse ;
- la garantie d'une retraite suffisante pour toutes et tous ;
- la prise en compte de la pénibilité du travail, qui permettra à plus de 8'000 personnes, très majoritairement des membres actuels de la CEH, de pouvoir continuer de partir à 60 ans sans pénalités ;
- une augmentation de cotisations progressive et différenciée (plus rapide à la CIA qu'à la CEH).

C'est dans cette mise en perspective que le SIT diverge fondamentalement du SSP sur ce dossier. Ayant analysé d'emblée la faible marge de manœuvre laissée par le cadre législatif contraignant et un contexte politique peu favorable - dont l'absence de réaction du personnel aux alertes syndicales (assemblées générales très peu fréquentées et manifestations familiales) - le SIT s'est surtout battu pour préserver ce qui est pour lui prioritaire, dans le cadre du Cartel intersyndical comme au cours des négociations avec le Conseil d'État. C'est ainsi qu'ont été obtenues des mesures aussi importantes que la protection des bas salaires, via un accroissement de la solidarité du système, et le maintien de leur âge de départ à la retraite de 60 ans pour l'essentiel des professions de la santé, par la reconnaissance de la pénibilité de leur travail. Ce sont notamment ces éléments qui ont convaincu le SIT, au

travers d'un long processus d'élaboration interne avec ses militant-e-s, que le projet négocié avec l'État était le meilleur possible. Et le fait que le SSP ne soit pas capable de reconnaître les améliorations obtenues, ni même de faire la moindre proposition concrète en dehors d'un appel incantatoire à la mobilisation (mais pour faire pression sur qui ? Et pour obtenir quoi ?) n'a pu que conforter le SIT dans son optique.

Entre la posture idéologique du SSP et les potentialités réactionnaires d'une partie de la droite qui depuis longtemps ne rêve que d'imposer primordialement des cotisations et répartition 50-50 de celles-ci à la fonction publique, le SIT est persuadé d'avoir eu raison de privilégier les intérêts concrets des salarié-e-s, et parmi elles-elles, prioritairement celles et ceux qui ont les conditions de travail les plus dures et sont les moins bien payé-e-s.

Julien Dubouchet-Corthay

Formation syndicale pour les militant-e-s des services publics et subventionnés

"Être délégué-e syndical-e et représentant-e du personnel"

Le SIT organise pour ses membres délégué-e-s syndicaux-aux ou militant-e-s des services publics et subventionnés deux jours de formations, portant notamment sur :

- connaissance du rôle du syndicat
- la place du syndicat dans mon institution
- quel est mon mandat ?
- les droits syndicaux
- savoir intervenir
- organiser une action collective

22 novembre de 9h à 17h

20 janvier de 9h à 17h

Sur inscription, avec possibilité de demander un congé syndical.

Les personnes intéressées des secteurs concernés peuvent s'inscrire au secrétariat, auprès de Katrin Wagoun kwagoun@sit-syndicat.ch ou des secrétaires syndicaux-aux des secteurs.

Pour compléter notre équipe, nous cherchons :

Un-e permanent-e syndicale à 80%

pour notre secteur services (commerce, médias, informatique)

Vous êtes intéressé-e :

- améliorer les conditions de vie et de travail des salarié-e-s ;
- défendre les droits et les intérêts des travailleuses et travailleurs ;
- organiser des groupes de salarié-e-s ;
- travailler sur le terrain.

Vous possédez plusieurs des qualités suivantes :

- sens du contact, facilité relationnelle ;
- aptitude à négocier et à défendre les salarié-e-s ;
- capacité à concevoir et porter des campagnes publiques ;
- expérience militante ;
- bonnes aptitudes rédactionnelles ;
- autonomie et esprit d'initiative ;
- sens des responsabilités et de l'organisation ;
- intérêt pour la réalité sociale et politique locale ;
- capacité à travailler en équipe.

Nous offrons :

- une activité diversifiée faisant appel à votre créativité ;
- un cadre de travail dynamique et participatif.

Les personnes intéressées par ce poste peuvent faire leur offre (avec CV et lettre de motivation) d'ici au 17 septembre 2011 à

SIT-candidature - case 3287 - 1211 Genève 3

Seuls les dossiers correspondant au profil du poste seront pris en considération.

Notre Georges Tissot prend sa retraite !



Un sacré bail ! Entré au SIT en 1974, juste après la crise dite du pétrole, il le quitte aujourd'hui, en pleine crise, à nouveau, des dettes et de l'euro. Un parcours de presque quatre décennies, aussi denses qu'irréversibles.

D'abord, Georges sera secrétaire syndical pour le secteur de la métallurgie. De 1981 à 1995, il est adjoint au secrétariat général ; de 1995 à 2004, il devient cosécétaire général, et enfin "simple" administrateur-comptable-archiviste-responsable-du-journal-de-la-mise-en-page-secrétaire-syndical-interprofessionnel-pour-les-dossiers-de-la-libre-circulation-du-chômage-et-j'en-passe.

Georges aura donc participé pleinement au mouvement du "renouveau syndical" qui transforme la FSCG en SIT, et mène à la reconnaissance du SIT comme acteur incontournable du syndicalisme genevois. En 1981, il entre au comité de l'UOG ; en 1995, au bureau de la CGAS, où le SIT a enfin été admis, CGAS qu'il présidera de 2000 à 2003. Et durant toute cette période, Georges aura siégé, successivement ou parallèlement, à la Commission tripartite de l'économie, au Conseil économique et social, au Conseil de surveillance du marché de l'emploi et à la Commission des mesures d'accompagnement, à la Commission d'évaluation des politiques publiques, au Conseil de la statistique cantonale, au Conseil de la promotion économique, à la Commission de recours en matière de chômage...

En bref, un "centre historique" du SIT, que nous avons dignement fêté le 27 mai dernier. Pour SIT-info, cet au-re-

voir est l'occasion de porter avec lui un regard sur ces 40 ans de militantisme syndical.

Si on prend les bornes de ton parcours au SIT, on voit qu'en 1974, le peuple rejette l'initiative de l'extrême droite "contre la surpopulation étrangère" et l'initiative pour une meilleure assurance maladie, et mais accepte de limiter les dépenses fédérales. En 2011, l'UDC lance une initiative "contre l'immigration massive", on tente une nouvelle fois d'améliorer l'assurance maladie, et partout il y a une pression pour diminuer les dépenses publiques. Quelles similitudes !

Les périodes ne sont pas comparables : en 1974, la Suisse vivait depuis trente ans dans la prospérité et sans chômage. Mais les étrangers venus comme saisonniers construire nos villes et nos barrages commençaient à pouvoir s'établir en Suisse, ce qui posait des problèmes d'intégration, de logement et de concurrence sur le marché de l'emploi stable. Mais s'il est quelque chose qui n'a jamais changé, c'est bien la popularité des solutions faciles et démagogiques fondées sur le rejet de l'autre et l'exclusion. Le plus affligeant, c'est que chaque catégorie qui s'intègre (et cela vaut aussi pour les "migrants de l'intérieur" venus s'établir à Genève) reprend à son tour les mêmes attitudes vis-à-vis des générations d'immigrés suivantes. D'où le rôle difficile du SIT qui a toujours lutté sans hésitation contre le racisme, la xénophobie et les divisions ainsi engendrées.



Par contre, une chose a bien changé, le chômage, qui a explosé entre ces deux dates. Peux-tu revenir sur comment ça s'est vécu progressivement ?

Depuis la fin de la guerre, il n'y avait guère eu à Genève plus de 100 chômeurs à temps complet. Il y en avait 10 en 1973 (81 dans toute la Suisse) ! En 1974 se produit la crise du pétrole, qui fait exploser le chômage en Europe de l'Ouest. A Genève, on grimpe à plus de 1000 chômeurs, ce qui était énorme pour l'époque. Le chômage va se stabiliser en Suisse jusqu'aux années 1990, mais surtout parce que dans la fin des années 1970, la Suisse va chasser plus de 200'000 étrangers ! C'est en 1994 qu'on atteint les 15'000 chômeurs-euses à Genève, chiffre qu'on retrouve et dépasse ces temps, après un mieux au début des années 2000.

Il semble qu'on ait atteint (une expression détestable !) le "seuil incompressible" du chômage. Comme il n'y a pas 15'000 places de travail libres, je pense que la seule solution pour supprimer le chômage est de prendre des mesures drastiques en répartissant l'emploi par la réduction massive de la durée du travail. On ne peut pas dire que l'argent n'existe pas à Genève et en Suisse pour faire cela : il suffit de mieux le répartir !

Qu'est-ce que tu noterais comme changements importants dans le syndicalisme en 40 ans ?

D'abord, l'économie a changé, et l'emploi dans les basions traditionnels du syndicalisme (l'industrie) a dégringolé. Malgré bien des essais, le mouvement syndical n'a globalement pas réellement su s'implanter dans les nouveaux secteurs du tertiaire. En même temps, le rapport des gens à la citoyenneté, à la militance, a aussi changé, et cela ne touche pas seulement les syndicats. Il y a donc moins de militant-e-s qui consacrent leur énergie au syndicalisme même s'ils le font de manière occasionnelle et déterminée lors de luttes concrètes. Cela a contribué à renforcer les appareils syndicaux au détriment d'un syndicat qui n'est en fait qu'une association de personnes et pas un bureau d'aide. Je sais que les syndicats mettent dans leurs priorités ce renouvellement de la militance. Mais il ne sert à rien de pleurer sur le passé : aujourd'hui, les gens ne voient plus guère l'espoir

d'une société et d'une économie autre. Le capitalisme leur semble le seul système plausible... et cela même alors qu'il est en faillite !

Quels sont les combats qui t'ont le plus marqué ?

Cela donne l'impression d'un travail de Sisyphe ! De grands combats thématiques se concrétisaient dans des luttes bien réelles sur le terrain et dans les entreprises : la protection contre les licenciements (le SIT est à l'origine d'un changement du Code des obligations dans les années 1980), la protection des délégué-e-s syndicaux-ales (occupations d'entreprises à la clé), la défense des chômeurs-euses (le SIT a créé la première association de défense en 1975 déjà), la lutte contre le racisme et la xénophobie, les droits des étrangers, et notamment le combat pour la régularisation des sans-papiers (ces superbes assemblées à la salle du Faubourg !). Des progrès ont été enregistrés sous la pression des syndicats dans tous ces domaines, mais les mutations économiques et sociales ont fait que ces combats ont changé de forme, et sont sans arrêt à recommencer.

Et ceux qui te suscitent le plus de regrets ?

Justement cette impression de tourner en rond ! Il me semble aussi que des occasions ont été perdues par manque de moyens pour aller plus loin, soit parce que l'actualité ne laisse souvent pas le choix des urgences. Mais le vrai grand regret, c'est de constater que, globalement, la conscience collective des classes que nous défendons n'a pas réellement progressé - malgré nos efforts de formation et d'information. L'individualisme et le rejet de l'autre, eux, se portent malheureusement de mieux en mieux...

Si on revient sur l'histoire et le développement du SIT, que dire de "l'explosion" qu'il a vécue ?

Ce "développement explosif" a été le fruit d'une politique volontariste. D'une part être à la disposition des salarié-e-s pour les renseigner et les aider - afin qu'ils et elles comprennent l'utilité d'une organisation. D'autre part la volonté d'une implantation dans des secteurs jusqu'alors désertés par le syndicalisme (hôtellerie-restauration, agriculture, nettoyage, économie domestique, vente...) et dans tous les secteurs où les travailleurs-euses sont les plus précaires, du fait de leur sta-

tut d'étranger-ère-s, des mauvaises conditions de salaire et de travail, de contrats de travail fragiles. Le SIT a donc réussi à se faire reconnaître par cette implantation, mais aussi, d'autre part, par une force de feu importante grâce à la solidarité interprofessionnelle et par un travail de réflexion et de contribution sociale et économique qui était rare dans le mouvement syndical à cette époque. C'est ainsi que le SIT est devenu incontournable et a pris une place de choix à la CGAS, plus récemment à l'USS.

Qu'est-ce qu'il faudrait changer au SIT ? Ou ne surtout pas changer ?

J'en reviens à la militance. Il faut que nous trouvions le moyen en même temps de maintenir le service aux personnes, qui leur fait prendre confiance dans l'organisation, et de re-développer la prise en mains des intérêts des salarié-e-s par eux/elles-mêmes. Le syndicat doit rester une association de femmes et d'hommes luttant ensemble pour changer la société afin que progressent leurs intérêts à long terme, et pas un vague service juridique et social faisant les choses à la place des gens. Le SIT a toujours formé une bizarre alchimie qui tenait sur un collectif souvent disparate ! Pour ma part, j'ai confiance dans ce collectif pour adapter le syndicalisme à des conditions de lutte bien différentes d'autrefois, sans nostalgie, mais sans abandon de valeurs non plus.

Que penses-tu avoir laissé en héritage au SIT ?

Je n'ai pas l'impression de laisser vraiment un héritage. Aux différentes places et fonctions que j'ai occupées, j'ai contribué au développement du SIT, de ses idées et de ses valeurs dans un cadre collectif. J'ai essayé d'utiliser au mieux mes capacités et mes marottes, que ce soit en vitupérant lors d'un discours du 1^{er} mai ou dans un éditorial de SIT-info, en faisant les budgets ou de la mise en page. D'autres que moi auraient fait ou feront différemment. J'espère juste laisser l'image d'une conviction absolue dans des idéaux... et du plaisir de travailler et de militer pour tenter de les obtenir !

Cher Georges, cher camarade, merci encore pour ton engagement inoxydable. Nous te souhaitons une fructueuse retraite !

Le SIT

A l'occasion du 20^e anniversaire de l'admission des enfants sans papiers à l'École genevoise, le SIT-info donne la parole au Centre de contact Suisses-Immigrés

Il y a 20 ans, l'école s'ouvrait aux enfants sans-papiers

Il y a 20 ans, les portes des écoles genevoises se sont ouvertes aux enfants sans permis de séjour. Les enfants sans-papiers étaient enfin devenus des enfants comme les autres !

ENFANTS SANS ÉCOLE

Il y a 20 ans, les portes des écoles genevoises se sont ouvertes aux enfants sans permis de séjour. Les enfants sans-papiers étaient enfin devenus des enfants comme les autres !

Le droit à l'éducation pour tous n'est pas tombé du ciel ! Il est le résultat du courage et de l'engagement sans relâche de citoyennes et de citoyens. Tout commence en 1980, quand les associations en contact avec des personnes migrantes réalisent la présence "illégal" d'enfants de saisonniers. Elles créent alors l'Association pour la reconnaissance et l'encadrement des enfants sans statut légal (AGRES), qui donne naissance à La Petite École : une école clandestine pour des enfants clandestins. Au fil des ans, La Petite École devient plus visible et grignote peu à peu des droits. Finalement, en 1991, l'école genevoise accueille officiellement tous les enfants sans aucune exception.

Élèves sans-papier en 2011

Le CCSI défend les droits des personnes migrantes à Genève depuis plus de 35 ans. Dans sa permanence "École et suivi social", il reçoit toutes les familles sans permis de séjour dont les enfants fréquentent l'école primaire. Son rôle est de défendre les droits de ces enfants et de leur famille.

Osons prendre les routes signalées sans issue

Prenons exemple sur celles et ceux qui, il y a vingt ans, malgré les lois et l'opinion générale, ont cru en l'éducation

pour toutes et tous. Les enfants sans-papiers ne doivent pas être discriminés. Enfin, puisque leur bien-être dépend aussi de la situation de leurs parents, l'obtention d'un permis

pour ces derniers doit impérativement être facilitée. **Défendre la dignité de personnes vulnérables, c'est aussi défendre la nôtre.**

CCSI

Le CCSI vous invite à une grande fête pour les 20 ans du droit à l'éducation pour tous

vendredi 14 octobre dès 18h, à la Maison des Associations, 15 rue des Savoises, 1205 Genève.

Au programme :

- en première partie, table ronde sur **"Les droits des enfants sans-papiers aujourd'hui, entre espoirs et impasses"**
- et, en deuxième partie, buffet et musique.

Venez nombreuses et nombreux !

De bonnes raisons de devenir membre du CCSI :

- parce que le CCSI s'engage dans des domaines qui touchent de près des problématiques syndicales, entre autres : lutte pour "un emploi, un permis", démarches administratives pour les employées domestiques "au gris", formation professionnelle des jeunes sans statut légal, égalité des droits entre hommes et femmes, régularisation collective, etc. ;
- parce que le CCSI participe activement aux réseaux romands et nationaux d'observation des pratiques, d'échanges entre associations, ou encore d'organisation et de propositions d'actions collectives ;
- parce que le Centre de Contact Suisses-Immigrés a réellement besoin de votre soutien financier ;
- parce que vous êtes intéressé-e à recevoir notre bulletin d'information bimensuel, le CCSI-Info.

Pour devenir membre, contactez-nous via notre site www.ccsi.ch, par mail (admin@ccsi.ch) ou par téléphone (022/304 48 60). Cotation annuelle : Fr. 60.-. Merci de votre soutien !

www.ccsi.ch pour en savoir plus sur la Fête du 14 octobre et mieux connaître notre travail. Tout don est le bienvenu (CCP n° 12-2118-7)