

Lutte des aides-soignantes pour la reconnaissance professionnelle et salariale

Une grève largement suivie, un bon accord et des résultats salariaux significatifs

Que de chemin parcouru par les aides-soignantes HUG! La fonction a été réévaluée une première fois après 2 jours de grève en 1998. Et les aides-soignantes de remettre la compresse dès 2009, en mesurant clairement qu'en période de crise, se lancer dans une lutte pour la reconnaissance professionnelle et salariale de la profession n'allait pas être une mince affaire.

La magnifique grève de 14 jours étalés sur 5 semaines, entre le 13 octobre (assemblée de 150 aides-soignantes qui a voté l'avis de grève) et le 17 novembre (Assemblée des 180 grévistes dont 75% ont ratifié l'accord dans la joie et l'allégresse, tant la conviction était grande que l'accord obtenu n'était pas un pis-aller, mais une vraie conquête) est l'aboutissement



d'une lutte déterminée et de longue haleine d'une profession soignante très majoritairement féminine, qui, jusque là, était peu portée sur les mouvements de grève de longue durée. La bonne tenue de la grève et les résultats obtenus sont également le fruit d'un mouvement qui a été unitaire, porté par les deux syndicats historiques et combattifs des HUG, le SIT et le SSP. En dépit des différences d'appréciation et des divergences finales qui ont conduit le SSP à claquer la porte et à refuser de signer l'accord malgré le vote très largement majoritaire de l'Assemblée, en dépit des tensions et des débats vifs qui ont pu ternir, par brefs moments la bonne tenue générale du mouvement, le SIT, grâce à cette expérience, renforce également quelques-unes des valeurs syndicales qui guident son action depuis toujours.

L'unité d'action entre les syndicats représentatifs des salarié-e-s est plus que jamais nécessaire et préférable à des voies syndicales solitaires, que privilégie ces derniers temps le SSP. Les salarié-e-s, pour aboutir dans leurs revendications, ont besoin que les divers syndicats dans lesquels ils se reconnaissent apportent toutes leurs compétences, expériences, propositions et pistes pour améliorer le rapport de force et négocier les meilleurs résultats possibles. Se priver, pour des raisons idéologiques, de l'apport des uns et des autres se fait au détriment des intérêts des salarié-e-s, car aucun syndicat tout seul n'a la science infuse et la recette pour aboutir sans l'apport des autres.

Mouvement de longue haleine préparé en profondeur

Le mouvement de grève n'a pas surgi de but en blanc. Au contraire, il a été précédé par

un travail en profondeur, semé d'embûches, que la détermination a su surmonter: réflexion sur la profession par un groupe de travail aides-soignantes SIT dès janvier 2009, puis élargissement au SSP pour interpeller la direction, élaboration d'un projet syndical de nouveau cahier des charges, négociations entre la direction et les syndicats sur le nouveau cahier des charges, entrée en vigueur de celui-ci le 1er décembre 2009, transmission par les HUG au DARES de la demande de réévaluation de la fonction en janvier 2010. Puis les premières grandes Assemblées et une grande manifestation en mai 2010 pour demander au Conseil d'Etat de faire évaluer la fonction par le système d'évaluation. Dès septembre 2010, premières séances avec le Conseil d'Etat, puis étude externe devant l'aider à déterminer qui, d'entre les HUG et les syndicats, avaient raison en matière d'évolution profonde de la profession les dix dernières années. Dès 2010 donc, premières décisions difficiles à prendre par les Assemblées régulièrement convoquées: faut-il, oui ou non, entrer dans une étude dès lors que l'on sait que l'on a raison? Si l'étude externe, dont les résultats ont été connus le 27 septembre 2011, a requis du temps entre la rédaction du mandat, son exécution et la présentation des résultats, force est de constater qu'elle a consolidé le dossier. Pour les aides-soignantes, le fait qu'une universitaire dissèque sur 60 pages l'évolution profonde du métier, et constate que l'aide-soignante assure désormais le rôle de principal interface entre le patient et l'équipe soignante fut un carburant pour se lancer en grève. Cette préparation en profondeur a été importante pour le mouvement. Elle a véritablement fait prendre cons-

cience à un maximum d'aides-soignantes que la revendication de reconnaissance professionnelle et salariale était non seulement légitime, mais motivée et argumentée.

Grève déterminée, largement suivie, haute en couleurs et en slogans

Dès le premier jour de grève, la détermination et la bonne humeur étaient au rendez-vous et n'ont pas fléchi. Selon le SIT, le mouvement de grève et les manifestations ont concerné environ 500 aides-soignantes-es sur 1200. Les Assemblées de grève ont compté entre 150 et 250 grévistes. C'est énorme lorsque mesuré aux mouvements précédents de personnel soignant, et pour une durée jusque là sans précédents dans les HUG. La manière de compter les grévistes a son importance. Pour le SIT, la colonne vertébrale d'un mouvement de grève, ce sont les grévistes à plein temps, qui déterminent le mouvement depuis le début. Mais une grève, pour se renforcer et pour tenir, doit rester ouverte à toute participation en cours de route. Ouverte aux grévistes "intermittents", soit les collègues qui ont fait deux jours par ci, trois jours par là. Et ouverte aussi aux derniers arrivant-e-s, même, et peut-être surtout, lorsqu'il s'est agi, les derniers jours de grève, d'accueillir les collègues de la gériatrie peu vus jusque là. Cette ouverture est indispensable même lorsque difficile à gérer en Assemblée, car elle exprime toutes les manières qu'ont les salarié-e-s de se rapporter au mouvement.

(...)

Lire la suite et le dossier en page 7

Dans ce numéro:

Aides soignantes des HUG

Les fruits significatifs et plébiscités de la grève

1 et 7

Manifeste

Revendications pour une formation continue accessible aux plus précaires

3

Commerce de détail

Un avenir pour la CCT cadre?

4

Hôtellerie

Salaires rognés, rogne des salarié-e-s!

4

Mamans de jour

Abandonnées par la Ville de Genève?

4

Coups budgétaires

Le 15 décembre, fonction publique et secteurs subventionnés débrayent contre les coupes franches budgétaires

5

Construction en lutte

4000 maçons sur le pont du Mont-Blanc pour la CCNT

8

Travail au noir

Fraude massive et impunie d'une entreprise aux assurances sociales

8

Un bon accord et des résultats salariaux significatifs

Jusqu'à 282 francs mensuels d'augmentation

L'accord trouvé avec le Conseil d'Etat, permet une revalorisation salariale substantielle de la fonction d'aides-soignant-e-s, avec ou sans diplôme. Tou-te-s les aides-soignant-e-s HUG, dès le 1er janvier 2012, obtiennent une classe de plus, mais grâce aux propositions élaborées par le SIT, le coulisement correspond à une augmentation salariale beaucoup plus importante, d'au minimum 164 francs mensuels, et pouvant aller jusqu'à 282 francs selon la situation de départ.

Une répartition plus juste

Cette solution de coulisement "direct" permet de valoriser de manière plus égalitaire le personnel en place, autant, voire mieux, les personnes ayant beaucoup d'ancienneté, que les nouvellement engagées, et ce contrairement à ce que produirait l'application du coulisement selon la méthode légale usuelle, généreuse pour les personnes en début de carrière et jusqu'à 11 années d'ancienneté, mais pingre pour les autres.

Prime de gériatrie

La prime de gériatrie est partiellement maintenue (à 2,25 francs de l'heure), et, pour le reste, intégrée au salaire. L'intégration au salaire constitue également un avantage non négligeable pour les intéressé-e-s en termes de 2^{ème} pilier et de sécurité salariale (les primes pouvant être supprimées sans préavis). Voir l'encadré à ce sujet en page 7.

Élargissement aux aides-soignant-e-s des autres établissements

Les aides-soignant-e-s des autres EPM (Joli-Mont et Montana) seront au bénéfice de l'accord à la même date que les HUG. Dès 2013, après analyse paritaire de l'évolution des cahiers des charges effectuée en 2012, l'accord est élargi au personnel aide-soignant des autres établissements (EMS, FSASD, EPI).

Formation

L'accord prévoit que les HUG instituent une commission paritaire pour mettre sur pied des formations certifiantes pour les aides-soignantes.

Sanctions et pressions

L'accord stipule que le Conseil d'Etat est garant que les HUG n'exerceront aucune pression, ni sanction, ni licenciement, ni inéquité de traitement, ni mobbing à l'égard des membres du personnel ayant participé à la grève.

Annuités	Augmentation mensuelle en francs			
	de classe 5 à 6 (117 personnes)	de classe 7 à 8 (194 personnes)	de classe 8 à 9 (200 personnes)	
0	4211	+190	4598	+207
5	4581	+192	4987	+225
10	5173	+195	5609	+253
15	5470	+197	5921	+267
20	5693	+198	6156	+278
22	5783	+198	6249	+282

Face à un néo-libéralisme agressif, sans morale et destructeur, une seule réponse, l'unité syndicale dans la pluralité

L'année 2011 aura été marquée par la crise de la dette en Europe, laquelle n'a pas encore fini de faire des ravages. Partout, les indicateurs économiques virent au rouge et la récession guette. En Suisse, le franc fort donne des ailes aux patrons, qui se permettent d'annoncer des coupes budgétaires et des licenciements, et ceci même si leur entreprise fait des bénéfices. Dernier exemple en date, Novartis qui annonce brutalement la fermeture de son site de Nyon-Prangins sans même en avoir informé ses salarié-e-s et les autorités de la Confédération et du Canton de Vaud lesquelles, gageons-le, ont concédé des facilités à cette multinationale.

Novartis, une restructuration pour augmenter les gains de ses actionnaires, qui laisse sur le tapis plus de deux cents travailleurs et travailleuses. Novartis, exemplaire d'un néo-libéralisme agressif, sans morale et destructeur, qui ne cherche même plus à traverser son visage.

Cette crise mondiale, la troisième majeure depuis 2000, a ceci d'inquiétant qu'elle met en lumière la faiblesse des instances politiques et démocratiques pour faire face à la superbe des multinationales, de leurs actionnaires et des agences de notation qui distribuent des A, B, C, D, alors que ces dernières, notamment, n'ont pas vu venir la banqueroute de Lehman Brothers. Mais cette crise et les précédentes sont également emblématiques, car elles ont déclenché des mobilisations de salarié-e-s et d'indigné-e-s à travers la planète. Et pour Novartis, sur son site de Nyon-Prangins, une mobilisation de la population, des autorités, et surtout des travailleuses-euses par le biais d'une journée de grève, a

obligé les dirigeants à se mettre autour de la table et à donner enfin aux revendications des travailleurs l'écoute qu'elles méritent.

Plus près de nous, à Genève, la grève des aides-soignantes et des aides hospitalières des Hôpitaux Universitaires de Genève (HUG) menée par le SIT et le SSP, puis déniée par ce dernier, a abouti à une augmentation substantielle de salaire. A ce jour, les laborant-e-s et les nettoyeurs des HUG en grève également, revendiquent légitimement une revalorisation de leur fonction. Le bât blesse cependant puisque le SIT a été réintégré tardivement dans ce mouvement, après en avoir été exclu par le biais d'un chantage et de dénigrement inacceptables de la part du SSP.

Ainsi, dans un contexte où le patronat met à mal le partenariat social, en faisant fi, par exemple, d'une votation populaire rejetant l'ouverture dominicale des magasins, ou en mettant à mal la CCNT du bâtiment, dans un contexte où des coupes sont d'ores et déjà annoncées dans les budgets de la Confédération et des Cantons, c'est uniquement ensemble que les syndicats, en Suisse et à Genève, pourront construire des mobilisations larges des travailleuses et travailleurs - tous secteurs confondus - pour défendre une autre vision du monde du travail, de l'économie, et de la société. Nous espérons donc que le SSP-VPD se ressaisisse et qu'il fasse preuve de responsabilité en mettant ses forces dans des actions syndicales unitaires mais néanmoins respectueuses des pluralités de stratégies et d'actions, en fonction des spécificités des secteurs concernés.

Pour la présidence
Nicole Lavanchy

Horaires de fin d'année

Le secrétariat ferme du 24 décembre au 1^{er} janvier compris.

Réouverture le lundi 2 janvier 2012.

Reprise des permanences dès le lundi 2 janvier selon horaires ci-contre, sauf:
Permanences pour:
les **travailleuses-euses sans statut légal**: reprise le 9 janvier 2012
les secteurs de la **construction et du nettoyage** et de l'**industrie**, de l'**alimentaire**, de la **coiffure** et de l'**esthétique**: reprise la semaine du 9 janvier

Comité SIT

Lors de sa dernière séance, le comité SIT a, notamment:

- pris connaissance de la situation des grèves à l'hôpital et de la mobilisation du secteur de la construction et de la situation du secteur de l'hôtellerie-restauration;
- refusé de signer toute paix du travail avec le Conseil d'Etat;
- décidé de soutenir la double initiative cantonale pour l'abolition des forfaits fiscaux et des allègements fiscaux pour les entreprises et l'initiative fédérale pour un impôt sur les successions;
- adopté les textes définitifs pour le Congrès du 10 décembre.

Assemblée des délégué-e-s de la CGAS

Lors de sa dernière séance, l'assemblée des délégué-e-s de la CGAS a notamment:

- entendu un débat contradictoire entre M. Charles Beer, chef du DIP, et M. Laurent Vit, président de la SPQ, sur l'école du mercredi matin;
- décidé de soutenir les initiatives cantonales pour l'abolition des forfaits fiscaux et des allègements fiscaux pour les entreprises;
- nantie de la demande de soutien du SSP aux grèves des nettoyeurs-euses et laborant-e-s des HUG, et ayant pris connaissance que le SIT avait été exclu de cette dernière, a décidé de proposer une médiation aux deux syndicats, menée par Jacques Robert, visant le retour à l'unité d'action syndicale aux HUG et au dialogue.

Pas de salaire minimum légal à Genève

Reculer pour mieux sauter?

Le droit au salaire minimum ne sera donc pas inscrit dans la constitution genevoise, car ainsi l'a voulu le 54% des votant-e-s genevois-e-s du 27 novembre.

Plusieurs raisons peuvent expliquer cet échec. Dans le désordre, d'abord une campagne à grand renfort de moyens et de désinformation des milieux patronaux, échaudés par le vote extrêmement serré du canton de Vaud du mois de mai passé quand, trop sûr d'eux, ils avaient quasiment déserté le terrain. La décision du Mouvement citoyen genevois de militer contre le salaire minimum, trahissant ainsi à nouveau les intérêts des salarié-e-s les plus précaires, qui a positionné encore une fois le parti aux côtés du patronat, à l'opposé de ses prétentions à se présenter comme parti proche des milieux populaires, et a fait basculer à droite le vote des communes suburbaines populaires. Une campagne probablement insuffisante du comité unitaire d'initiative, animé par des syndicats impliqués sur de nombreux autres terrains ces derniers mois, et des partis politiques de gauche sortis passablement essouffés de la longue campagne électorale fédérale.

Mais la raison principale de la défaite réside dans le message porté par l'initiative, trop flou, faute d'une base fédérale, au niveau du montant du salaire, qui aurait été fixé une fois le principe adopté par le peuple.

Cette impossibilité de fixer le salaire au niveau cantonal n'a pas facilité la tâche des initiateurs, ce qui avait, entre autres, justifié les réticences initiales des syndicats à s'engager en soutien de cette initiative. Ce flou a permis aux milieux patronaux de mener une campagne très agressive et

mensongère, s'insurgeant un jour contre des salaires à 2'500 francs, le jour suivant contre des salaires à 4'000 francs.

Le-la citoyen-ne se trouvait confronté-e à des affiches faisant état de soi-disant préoccupations des milieux patronaux pour des salaires trop bas (si, si!) et entendaient ces mêmes patrons se plaindre et annoncer licenciements et faillites en cas d'adoption d'une initiative qui aurait fait augmenter les salaires à 4'000 francs! Comment, dans cette confusion, pointer les vrais enjeux et définir précisément un objectif de campagne? Il aurait été bien plus simple de pouvoir définir un salaire horaire précis, conjugué avec un horaire de travail hebdomadaire moyen, pour donner un salaire mensuel exact.

L'initiative fédérale de l'USS, pour laquelle le SIT s'est engagé dès sa phase de conception, répond parfaitement à ces conditions: 22 francs de l'heure, pour une se-

maine de travail de 42 heures, pour un salaire mensuel de 4'000 francs. Dans ce cadre, la volonté populaire s'exprime dans le sens de signatures recoltées très rapidement partout dans le pays. Volonté populaire qui s'est par ailleurs exprimée avec succès à Neuchâtel, et qui pourra encore s'exprimer d'ici là lors de prochaines votations cantonales. Du côté du SIT, l'engagement sera encore plus important en vue du vote fédéral, car la nécessité de l'introduction d'un salaire minimum comme mesure de lutte contre le dumping salarial et afin de permettre aux travailleuses et aux travailleurs de vivre dignement du fruit de leur travail reste d'une extrême actualité. Quoi qu'en dise le 54% des votants genevois, ou plus précisément le 54% du 34% des ayants droit de vote à Genève qui s'est rendu aux urnes.

Une défaite est une défaite, et il faut savoir la reconnaître et l'analyser. Mais il y a des défaites qui sont moins préjudiciables que d'autres, car elles montrent la voie pour des futures victoires encore plus importantes!

Giangiorgio Gargantini

Les permanences du bus SIT en décembre à Carouge



les **jeudis 1^{er}, 8, 15 et 22**
de 17h00 à 19h30
les **samedis 3, 10 et 17**
de 10h00 à 15h00
au Boulevard
des Promenades,
place de Sardaigne
(en face de la poste)

Chômeurs et chômeuses

Des pièges à éviter en remplissant votre IPA

On sait que la révision de la loi sur l'assurance-chômage entrée en vigueur le 1^{er} avril 2011 a diminué de nombreuses durées d'indemnisation, exigé des durées de cotisation supérieures, ou encore augmenté les délais d'attente. Mais cette révision inadmissible, combattue sans succès par les syndicats, a également durci d'autres dispositions bureaucratiques auxquelles il faut faire particulièrement attention.

Il vous faut donc redoubler d'attention en remplissant votre IPA en fin de mois pour éviter d'être pénalisé-e pour des bêtises.

Plus de rappel

De même, la pratique pour l'envoi des preuves de recherches d'emploi a changé: désormais, vous devez les envoyer au plus tard le 5 du mois suivant à votre conseiller-ère, et il n'y aura

plus de rappel. Si vous les envoyez trop tard, votre conseiller-ère devra tout simplement conclure que vous n'en avez pas fait du tout! Et vous encourez à nouveau des pénalités.

L'initiative fédérale de l'USS, pour laquelle le SIT s'est engagé dès sa phase de conception, répond parfaitement à ces conditions: 22 francs de l'heure, pour une se-

L'initiative fédérale de l'USS, pour laquelle le SIT s'est engagé dès sa phase de conception, répond parfaitement à ces conditions: 22 francs de l'heure, pour une se-

Equipe chômage

Versez une "13^e" cotisation volontaire

La crise économique qui enfle rend encore plus nécessaires les campagnes que mène le SIT pour lutter contre les précarités et les inégalités au travail: pour un salaire minimum légal; pour un meilleur contrôle des entreprises contre le dumping salarial; contre les abus de la sous-traitance; contre les baisses des prestations pour les chômeurs et chômeuses etc.

Or ces campagnes, qui s'ajoutent à l'action quotidienne du syndicat dans les secteurs professionnels (dont les mouvements à l'hôpital, dans le bâtiment, l'hôtellerie-restauration, la vente, la fonction publique etc.) et à travers nos permanences, nécessitent des moyens importants qui ne peuvent être couverts par les seules cotisations des membres. Comme vous le savez, le SIT ne reçoit aucune subvention pour accomplir

sa mission: ses moyens proviennent uniquement de ses membres.

Nous faisons donc appel à vous pour nous permettre de poursuivre nos actions en 2012 face à la montée de la crise, qui touche et va toucher d'abord les plus précaires: licenciements, remise en cause de conventions collectives, attaques contre les assurances sociales (AVS, 2^e pilier), attaques contre les prestations publiques et sociales...

D'avance, nous vous remercions pour votre versement.

Et nous vous appelons également à syndiquer des proches, collègues ou amis, pour renforcer le syndicat, seul moyen permettant aux salarié-e-s de se défendre, collectivement et individuellement (bulletin sur www.sit-syndicat.ch).

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

jeudi de 14.00 à 17.00

Hôtellerie, restauration, économie domestique

mardi et jeudi
de 14.00 à 17.00

Industrie, alimentaire, 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

Travailleuses-euses sans statut légal (sans-papiers)

lundi de 14.00 à 17.00
jeudi de 09.30 à 12.30

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: Martine Bagnoud, Simon Descombes, Jean-Luc Ferrière, Sylvain Lehmann, Sacha Pflister.

Collaboration régulière: Boumédienne Benmiloud, Valérie Buchs, Lara Cataldi, Manuela Cattani, Davide De Filippo, Elodie De Weck, Julien Dubouchet Cortthay, Equipe Chômage, Mirella Falco, Giangiorgio Gargantini, Jésus Gomez, Séverin Guelpa, Thierry Horner, Jorge Klappenbach, présidence du SIT, Sylvain Tarré, Barbara Urtasun, Françoise Weber.

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

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

Doit mieux faire!

Il y a dix ans, Genève s'est dotée d'une loi sur la formation continue des adultes (LFCA) bien pensée et nécessaire.

Cependant, pour le SIT et le mouvement syndical genevois, cette loi demeure insuffisante. Il reste beaucoup à faire pour favoriser le droit et l'égalité d'accès à la formation continue.

Tour d'horizon

Les syndicats ont activement participé à l'origine de la LFCA. Pour rester adapté au marché du travail, se former est indispensable et doit être un droit pour les salarié-e-s et toute personne en recherche d'un emploi. Se former, c'est prévenir la précarité. La LFCA a permis la mise en œuvre du chèque annuel de formation (CAF) et de dispositifs particuliers pour certains publics peu qualifiés (retour à l'emploi de femmes, validation de l'expérience...). Elle prévoit la modularisation de la formation et des certifications reconnues. Elle permet des projets pour qualifier des publics peu formés, et offrir des possibilités peu coûteuses de rattrapage des connaissances de base. Elle a instauré un fonds paritaire pour la formation professionnelle et continue et prévoit l'information du public.

Les inégalités d'accès demeurent

Genève a la particularité d'avoir un fort taux de chômage, et une majorité d'adultes possédant des compétences de base insuffisantes pour satisfaire aux exigences actuelles de la vie courante et du travail (plus de la moitié de la population des 16-65 ans, selon un rapport 2006 du SRED). Ces résultats reflètent aussi le fort "cosmopolitisme" genevois (forte proportion de résident-e-s né-e-s à l'étranger). Divers rapports relèvent aussi que la formation continue ne corrige pas la situation des moins qualifié-e-s, qui n'y accèdent pas ou difficilement.

D'autre part, le droit à la formation est faible. Il existe dans les services publics et certaines CCT. Mais dans les secteurs privés, les rares droits, quand ils existent, sont conditionnés à des fonds paritaires dévolus à la formation et demeurent pour la majorité des salarié-e-s une simple "possibilité" déterminée par l'employeur. Les personnes avec emploi précaire n'ont pas d'accès à la formation. Les mesures du marché du travail pour les demandeurs d'emploi sont limitées et trop

peu qualifiantes, l'assurance chômage visant le placement des chômeurs avant tout.

Un manifeste syndical

Le SIT et la CGAS ont décidé de donner un coup d'accélérateur au dispositif en place, afin de s'approcher réellement des objectifs visés par la loi, en adoptant un Manifeste en faveur de la formation continue. Son axe central est la mise en place d'un véritable droit à la formation continue, et la réduction des inégalités d'accès à cette formation continue pour les moins qualifié-e-s et les demandeurs et demandeuses d'emploi, à travers une série de revendications et d'outils simples et concrets, pouvant être mis en œuvre facilement.

Ces 8 mesures et revendications syndicales sont les suivantes:

1. droit à un congé formation annuel payé de 5 jours (minimum), cumulable sur 3 ans;
2. mise en place d'un véritable système de formation par modules débouchant sur des certifications reconnues;
3. établissement d'un "catalogue raisonné" de la formation continue à l'intention des usagers-ères;
4. des mesures spécifiques, prioritaires, pour la mise à niveau des personnes peu ou pas qualifiées (formation de base, chèque formation spécifique pour migrant-e-s non francophones, lutte contre l'illettrisme et l'analphabétisme, etc.);
5. prise en charge des écologies et du matériel pour les revenus modestes;
6. chômage: compensation de la diminution des mesures fédérales au vu des particularités cantonales
7. mise à la disposition des partenaires sociaux et des acteurs de la formation d'un panorama complet et transparent des financements de la formation continue;
8. renforcer le suivi et l'utilisation des MMT (mesures du marché du travail dans le cadre du chômage), avec renforcement des rôles de la commission de réinsertion professionnelle.

Le livret du Manifeste, qui détaille l'ensemble de ces propositions, est disponible au secrétariat du SIT, sur demande, et sur notre site internet, www.sit-syndicat.ch.

Françoise Weber

Cadeau de fin d'année

Hausse des allocations familiales

Suite au succès de l'initiative populaire "Des allocations familiales dignes de ce nom!" (voir Sit-info de septembre 2011), les montants des allocations familiales et de naissance augmentent dès le 1^{er} janvier 2012. Voici les nouveaux montants:

- 300 francs par mois pour les enfants jusqu'à 16 ans (actuellement 200 francs)
 - 400 francs pour les jeunes en formation de 16 ans à 25 ans (actuellement 250 francs)
 - 2'000.- francs pour l'allocation de naissance-adoption (actuellement 1'000 francs)
- Les avantages pour les familles nombreuses sont maintenus, à savoir que pour le 3^e enfant et les suivants:
- les allocations sont majorées de 100 francs supplémentaires;

- l'allocation de naissance-adoption est majorée de 1'000.- francs.

Ces petits progrès constituent une exception face à la détérioration de la redistribution sociale de ces dernières années, que la majorité proportionnelle ne cesse d'affaiblir, surtout à travers l'évolution de l'imposition. Et cela alors que les frais des familles ne cessent d'augmenter (assurances maladie, loyers). Les patrons n'ont d'ailleurs pas manqué de pleurer misère face à nouvelle charge et d'annoncer qu'elles impacteraient les augmentations salariales pour 2012. Tous les prétextes sont bons lorsqu'il s'agit d'éviter d'assumer des responsabilités.

Martine Bagnoud

Combattre le chômage, pas les chômeurs-euses

Le SIT prend acte du résultat des urnes du 27 novembre, qui enterme le dispositif cantonal en matière de chômage de longue durée. Ce résultat est décevant, mais n'entame pas la détermination du syndicat dans sa lutte contre le chômage et le démantèlement l'État social.

Car ce n'est pas en renvoyant les chômeurs-euses vers l'assistance sociale que l'on combat réellement le chômage. Au contraire, cette bataille doit passer essentiellement par la mise en œuvre d'une politique économique cantonale résolument orientée vers la création d'emplois accessibles à la population. Des pistes existent,

dans les services publics, afin de répondre aux besoins de la population (vieillesse, accueil continu, etc.), et dans le secteur privé, notamment dans le domaine de l'écologie. Cette politique économique doit être impulsée par les pouvoirs publics, et doit s'appuyer sur une plus grande contri-

bution fiscale des grandes entreprises et des grandes fortunes.

En matière de protection et de réinsertion professionnelle des chômeurs-euses, la bataille ne sera gagnée qu'en octroyant de nouveaux droits à ces derniers-ères, par un dispositif légal contraignant à l'égard de l'État et des employeurs. Or, la loi cantonale en matière de chômage, et maintenant en matière d'insertion et d'aide sociale, vont dans le sens opposé. Le SIT continuera à se battre pour inverser la tendance.

DDF

Initiative populaire cantonale

"Pour le renforcement du contrôle des entreprises. Contre la sous-enchère salariale"

N'oubliez pas de signer et de faire signer l'initiative des syndicats!

Les feuilles de signatures ont été envoyées à tous les membres du SIT et sont à votre disposition sur www.sit-syndicat.ch. Merci de renvoyer au plus vite vos feuilles même partiellement remplies.

Lisez la brochure éditée par le SIT!

Le SIT vient de sortir une brochure s'intéressant en profondeur à la situation sur le marché du travail et aux réponses qu'entend y apporter le syndicat.

La brochure (couverture ci-contre) est à votre disposition sur demande auprès du secrétariat ou sur notre site Internet www.sit-syndicat.ch.

Participez à la récolte de signatures sur nos stands!

Nous devons avoir réuni plus de 10'000 signatures d'ici fin janvier. Un défi syndical contre le dumping salarial. Chaque coup de main est le bienvenu. Si vous êtes prêts à donner quelques heures de votre temps pour tenir un stand en décembre ou en janvier, contactez le secrétariat par téléphone (022 818 03 00) ou par email à l'adresse sdescosmes@sit-syndicat.ch.

Merci d'avance!



Prestations de sécurité sociale suisse au Kosovo

Rien n'est gagné

Contrairement aux informations qui ont été diffusées dans certains médias, les prestations de la sécurité sociale suisse au Kosovo n'ont pas été rétablies telles qu'elles existaient avant le 1^{er} avril 2010. Pour mémoire, rappelons que le Conseil fédéral a décidé de ne plus appliquer, pour le Kosovo, la convention de sécurité sociale avec l'ex-Yougoslavie, à compter de cette date.

Le cas médiatique déclencheur

Le 10 juin 2010, l'Office AI pour les assuré-e-s résidant à l'étranger a refusé une rente AI à un ressortissant kosovar domicilié au Kosovo au motif qu'il n'y avait pas de convention à ce sujet. L'intéressé a recouru contre cette décision auprès du Tribunal administratif fédéral (TAF). Par arrêt du 7 mars 2011, le TAF est parvenu à la conclusion que l'assuré, ressortissant kosovar, possédait également la nationalité serbe et pouvait, en tant que double national, se voir appliquer la Convention de sécurité sociale conclue entre la Suisse et l'ex-Yougoslavie, qui reste en vigueur pour la Serbie. Ainsi, le TAF a admis son recours et renvoyé son cas à l'Office AI pour nouvelle décision.

L'Office fédéral des assurances sociales a déposé un recours contre cet arrêt auprès du Tribunal fédéral (TF).

Contrairement à la communication de certains médias suisses et étrangers, le TF n'a

malheureusement pas désavoué le Conseil fédéral, pas plus qu'il n'a décidé que les rentes de l'assurance invalidité devaient inconditionnellement être versées au Kosovo. En effet, le TF n'a pas rendu un arrêt matériel. Il n'est tout simplement pas entré en matière sur le recours de l'OFAS pour des raisons de procédure. Ainsi, la question de savoir si les ressortissant-e-s kosovar-e-s qui ont renoncé à leur passeport serbe pour des questions politiques bien compréhensibles doivent automatiquement bénéficier de la Convention de sécurité sociale signée entre la Suisse et l'ex-Yougoslavie (encore vigoureuse pour les Serbes) reste indécise.

Ces questions sont essentielles pour le SIT.

Nos revendications n'ont pas changé

Pour notre syndicat, il est évident que la Confédération doit revenir sur sa décision discriminatoire à l'encontre des milliers de travailleuses et travailleurs

kosovar-e-s en Suisse et à l'étranger.

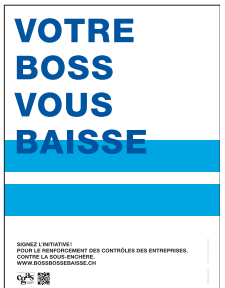
Rappelons qu'au moment de la dénonciation, le SIT avait vivement critiqué la décision du Conseil fédéral de ne plus verser de rentes AI et de vieillesse aux personnes résidant au Kosovo et de supprimer le versement des allocations familiales pour les enfants demeurés au pays (SIT-info d'avril 2010). En compagnie d'Unia et de l'Autre Syndicat, il lui avait d'ailleurs adressé une pétition signée par plusieurs milliers de personnes l'enjoignant à conclure sans délai un nouvel accord de sécurité sociale avec le Kosovo.

Aujourd'hui, le SIT réitère fermement sa demande aux autorités suisses visant à mettre rapidement sur pied cet accord.

Dans l'intervalle, il examinera de concert avec ses nombreux membres concernés tout cas susceptible d'être portés devant le Tribunal fédéral.

Thierry Horner et Shani Zekolli

Quelques affiches de la campagne intersyndicale "contre la sous-enchère salariale"



Fragile progrès dans un climat plus que morose

Employeurs et travailleurs s'entendent au moins sur une chose en cette fin d'année 2011: rien ne va plus dans le commerce de détail genevois.

Du côté des vendeurs et des vendeuses, les choses vont mal depuis plusieurs années: les salaires stagnent; le nombre de postes fixes à temps plein diminue, pour être remplacés par des emplois à temps partiels et de durée déterminée; la charge et la cadence de travail ne cessent d'augmenter, ainsi que les exigences de flexibilité des horaires et des cahiers des charges. A cela s'ajoutent les pressions patronales visant à étendre les horaires d'ouverture des magasins, les soirs et les dimanches et, depuis le 1er janvier 2011, la perte de la convention collective cadre (CCT) du commerce de détail - seul garde-fou pour le secteur dans son ensemble.

Du côté des employeurs, les chiffres d'affaire sont en baisse. Personne ne l'ignore: avec la crise et le cours de l'euro, nombre de consommateurs font leurs courses en France voisine. Du coup, Coop, Migros, H&M, Manor, Zara et consorts crient au loup. Alors qu'ils avaient pris l'habitude de voir leur chiffre d'affaire et leur bénéfice augmenter d'année en année, ils se retrouvent face à des baisses. Mais pas question de puiser dans les bénéfices engrangés les années précédentes pour atténuer les effets de la crise.

Le réflexe des employeurs est connu: on économise sur le dos des salarié-e-s. En septembre, Migros a annoncé qu'elle supprimerait 125 postes; en octobre, Manor a annoncé 30 suppressions, et si les autres magasins

n'ont rien dit, tout porte à croire qu'ils ont fait de même. Toutes les vendeuses nous parlent d'effectifs en baisse et de surcharge de travail. Toutes nous disent travailler sous la menace de licenciement.

Dans un tel climat, le SIT poursuit son combat contre la précarisation du secteur. En novembre 2010, nous avons gagné la bataille contre l'extension des horaires des magasins, une victoire essentielle pour les 20'000 vendeuses et vendeurs du canton qui risquaient de travailler tous les soirs jusqu'à 20h.

Mais depuis, le patronat a tout fait pour la saboter. La grande majorité des employeurs a refusé de signer la CCT cadre du commerce de détail. Ce texte réglait les conditions de travail dans le secteur de la vente depuis 2002. Il fixait un salaire minimum, un horaire maximum, obligeait les employeurs à contracter une assurance perte de gain maladie, à octroyer deux jours de congé par semaine et limitait la flexibilité en interdisant le travail sur appel dans tout le secteur. Depuis juillet, il n'existe plus.

Afin d'éviter le pire, durant toute l'année 2011, le SIT a fait pression sur les patrons afin qu'ils s'engagent au moins à garantir un salaire minimum et un horaire maximal dans la branche. Enfin, après des mois et des mois de négociation, certains patrons ont accepté de signer pour 14 mois (de décembre 2011 à janvier 2013) la CCT

cadre du commerce de détail. Comme le nombre de patrons signataires ne constitue pas la majorité du patronat du secteur, la CCT ne pourra toutefois pas être déclarée "étendue" dans sa globalité: toutes ses dispositions n'auront pas force de loi. Mais une fois que le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), à Berne, aura donné son aval, il est probable que les dispositions concernant le salaire et l'horaire hebdomadaire prendront force de loi. C'est peu, mais c'est un minimum fondamental: dans la vente à Genève, personne ne sera payé en dessous de 3'740.- par mois et personne ne travaillera plus de 42h par semaine. Reste à faire entendre l'urgence de la situation au SECO...

Puis, en 2012, il s'agira de négocier une CCT pour les années à venir. Il faudra alors que le patronat démontre sa volonté de faire fonctionner le partenariat social en amenant suffisamment d'employeurs à la signer afin que tous ses articles puissent être étendus à tous les commerces.

Lara Cataldi



Vente: horaires de fin d'année

- > **Le vendredi 23 décembre**, c'est la traditionnelle nocturne exceptionnelle. Votre magasin devra fermer ses portes à 21h30. La clientèle se trouvant dans le magasin pourra être servie jusqu'à 22h.
- > **Le samedi 24 décembre**, les magasins fermeront à 18h00.
- > **Le samedi 31 décembre**, les magasins seront ouverts jusqu'à 17h.

Compensations pour les employé-e-s soumis à la CCT DNA: Si vous travaillez le 31 décembre, votre employeur doit compenser ce jour par la fermeture du 2 janvier et par une compensation supplémentaire sous la forme d'un jour de congé ou d'un supplément de salaire à 100% pour les heures travaillées le 31.12.

Compensations pour les magasins soumis à la CCT DNA:
Nocturne du 23 décembre: les heures travaillées après 19h30 sont compensées par un congé majoré de 35%, à prendre dans les 8 semaines qui suivent. A la demande expresse du personnel, ce supplément peut être accordé sous forme de salaire au lieu du congé.
Ce même soir, vous avez droit à une pause de 30 minutes pour vous restaurer entre 18h et 20h. Si votre magasin ne vous offre pas de collation, il doit vous verser une indemnité forfaitaire de 18 francs.

26 décembre: comme Noël tombe un dimanche, les employeurs devraient fermer le 26 décembre. S'ils ne ferment pas et que vous devez travailler le 26 décembre, votre employeur doit vous donner un jour de congé supplémentaire entre le 24 et le 30 décembre. Ce jour de congé doit être accolé à un autre jour de congé. Par ailleurs, vous avez également droit à une demi-journée de vacances durant l'année 2012.

31 décembre: les magasins qui ouvrent le 31 décembre accordent à leur personnel une compensation de 100% pour les heures travaillées (en temps ou en argent) et ferment le 2 janvier.

Contactez-nous en cas de problème!

Nous appelons toutes les personnes qui n'auraient pas eu droit à des compensations pour les ouvertures exceptionnelles de fin d'année (23 décembre et 31 décembre) à nous le signaler.

Et surtout, demandez à avoir un exemplaire de votre planning de fin d'année. C'est indispensable pour faire valoir vos droits en cas de problème!

Nous vous renseignons volontiers lors de nos permanences syndicales les jeudis de 14h à 17h.

Consultez l'actualité syndicale sur:

www.sit-syndicat.ch

Une occasion manquée

La loi réglant l'exercice des accueillantes familiales (ou "mamans de jour") avait été modifiée sur pression des milieux bourgeois dans le but de permettre deux modalités d'emploi distinctes. Le premier prévoit que les accueillantes familiales sont engagées comme salariées par une structure de coordination. Cela permet qu'elles soient enfin couvertes par les assurances sociales, qu'elles disposent de semaines de vacances payées et qu'elles puissent bénéficier de formation continue, notamment. C'est une juste contrepartie à la récente fiscalisation intégrale de leurs petits revenus. Pour les parents, cela permet de payer un tarif proportionnel à leurs revenus, ce qui est avantageux pour les familles modestes et relève de la justice sociale. La structure de coordination se charge de l'encaissement des pensions et elle reçoit une subvention communale de fonctionnement, au même titre que les crèches, par exemple. En cas de maladie ou d'absence de l'accueillante familiale, la structure de coordination aide à trouver une solution de remplacement afin d'éviter de mettre les parents dans la difficulté. Enfin, la structure de coordination joue un rôle important de suivi pour contrôler la qualité de l'accueil.

Mais la loi a aussi introduit la possibilité pour les accueillantes familiales d'exercer en qualité d'indépendantes. Toutefois, ce modèle ne fixe pas de tarification proportionnelle au revenu des parents, impose aux accueillantes des démarches complexes pour des petits revenus (4 à 5 frs/heure/enfant) et, surtout, permet aux communes d'échapper au nécessaire subventionnement de ce mode de garde. Et quand l'accueillante familiale est malade, les

parents "galèrent" seuls pour trouver en urgence une autre solution.

La Ville de Genève refuse la structure de coordination

Les communes ont jusqu'au 31 décembre 2011 pour se mettre en conformité avec cette loi et son règlement d'application. Onex, Meyrin, Lancy, Vernier et Carouge, par exemple, ont joué le jeu, et rapidement mis en place le modèle de structure de coordination. Cela a permis une importante reconnaissance pour les concernées et une amélioration de leurs conditions de travail. Par contre, le Conseil administratif de la Ville de Genève a décidé récemment de refuser la mise en place d'une structure de coordination sur son territoire. Résultat, 170 accueillantes familiales risquent d'être abandonnées à elles-mêmes dans quelques semaines. Beaucoup d'entre elles vont démissionner. Cela provoquera une perte de lieux d'accueil, dans une situation de réelle pénurie, et où trois cents enfants devront déjà rester un an de plus en crèche comme conséquence de l'harmonisation de l'âge d'entrée à l'école obligatoire prévue par Harmos. Certaines d'entre les accueillantes seront sans doute tentées par un travail au noir, ce qui engendrera une perte de contrôle sur un mode d'accueil déjà trop isolé.

Si la Ville de Genève souhaite à juste titre augmenter la capacité d'accueil dans les modes d'accueil du type crèche, elle ne peut pas continuer à ignorer ces femmes sous-payées par des parents en mal de places d'accueil. Chêne-Bougeries ou d'autres communes, comme Versoix, veulent également éviter de subventionner ce mode de garde. C'est un calcul à court terme qui, une fois de plus, se fera sur le dos de femmes qui contribuent à fournir des places et sur la qualité de l'accueil des enfants.

Il n'est pas trop tard pour changer d'avis!

Valérie Buchs

Hôtellerie et restauration

Baisse de salaires par Vitsolnet à stopper immédiatement!

Au 1^{er} janvier 2012, une clause de la Convention collective nationale de travail de l'hôtellerie-restauration (ci après CCNT) permettra de diminuer les salaires de 10% pendant les 6 premiers mois d'engagement du personnel non qualifié, soit à peine plus de 3000 francs.

En échange de quoi, le 13^e salaire sera accordé dès le 1^{er} jour, mais seulement si l'engagement est confirmé après le temps d'essai. Les années d'ancienneté ne seront plus reconnues dans la grille des salaires. Une cure d'amaigrissement lamentable pour "sauver" la CCNT.

Le SIT, qui n'est pas signataire de cette CCNT, mène campagne depuis plusieurs semaines pour exiger des patrons genevois de ne pas appliquer cette clause, d'autant plus domageable que le tournus de personnel est important dans le secteur, la durée d'emploi moyenne d'un-e employé-e étant de 9 mois. Nous nous sommes toujours opposé à cette baisse de salaire si elle devait s'appliquer à Genève et avons annoncé que nous dénoncerions publiquement tout

employeur qui oserait payer un salaire mensuel inférieur à 3'400 francs à Genève, pour 42 heures de travail par semaine.

Vitsol' pas net!

C'est alors que le SIT a reçu la visite d'employé-e-s de la société Vitsolnet payé-e-s 17,65 de l'heure, soit en dessous des minimaux de la CCNT. Nous avons découvert aussi que ces employé-e-s ne recevaient pas de 13^e salaire, et ne connaissaient leurs horaires que la veille pour le lendemain.

Des hôtels de la place soustraient à cette entreprise le nettoyage des chambres, et les femmes de chambre ont comme travail le nettoyage des seules chambres utilisées par les clients. Le temps compté est de 20 à 40 minutes par chambre en fonction du standing de l'hôtel, quel que soit leur état.

Payées à l'heure, sans horaire garanti, ce sont donc elles qui, en finalité et en bout de chaîne, assument les risques des deux entreprises, au plus bas prix. Aucune clause de la CCNT actuelle ne permet ces salaires pour de telles conditions de travail.

Suite à notre dénonciation médiatique du 25 novembre dernier, par ailleurs bien relayée par la presse locale, nous avons obtenu de l'entreprise de nettoyage sous-traitante une rencontre le 1^{er} décembre, dont nous attendons qu'elle débouche sur la correction des salaires et le paiement des rétroactifs.

Face à ce cas d'exploitation, nous exigeons des associations patronales qu'elles agissent pour éviter les baisses de salaires à Genève et renoncent à l'application de cette clause indigne de la CCNT. Alors que le patronat s'est vanté du partenariat social pour justifier son refus d'un salaire minimum, c'est l'occasion de montrer qu'il ne vendait pas du vent.

Sylvain Tarril

Débrayage le 15 décembre!

Attaque aux mécanismes salariaux et aux prestations publiques durant quatre ans, voilà à quoi seront confrontés le personnel des services publics et parapublics et la population ces prochaines années. Le 15 décembre, le SIT et le Cartel intersyndical appellent à dire NON à ces mesures.

Nous nous y attendions depuis...2009. Au soir des votations cantonales qui acceptaient une baisse d'impôts sur les personnes physiques, l'histoire à laquelle nous assistons aujourd'hui était écrite: 300 millions par an de revenus en moins dans les caisses de l'Etat. Et aujourd'hui, le Conseil d'Etat annonce 300 millions d'économies à réaliser d'ici à 2015, sur le dos du personnel et de la population...

Une politique fiscale désastreuse

On nous dira que l'économie genevoise était alors florissante, et que l'Etat pouvait alors se permettre cette baisse d'impôts; que l'ampleur des crises financières et économiques à venir n'était pas prévisible; que l'Etat a malgré tout été prévoyant en mettant de côté une réserve conjoncturelle pour faire face à une éventuelle baisse de régime de l'économie. Force est de constater aujourd'hui que ce n'était pas suffisant. Nous le disions déjà à l'époque, et l'histoire nous donne aujourd'hui raison.

Le personnel déjà mis à contribution

On ne pourra en revanche pas dire que le personnel des services publics n'a pas largement été mis à contribution dans l'exercice consistant à maintenir l'équilibre budgétaire durant ces années. Après des années de blocages des mécanismes salariaux durant les années 90 et 2000, générant des pertes de revenus considérables et jamais rattrapées (malgré l'octroi du pont de fin d'année), le personnel a subi une longue période de restriction sur les effectifs. Pour le personnel soignant, éducatif, social, administratif, etc., cette politique s'est traduite par une forte dégradation des conditions

de travail: surcharges, pressions à la productivité —on ne compte littéralement plus les heures supplémentaires. Faire plus avec moins, c'est l'ordre de marche qu'ils-elles ont été contraint-e-s de respecter, parfois au prix de leur santé.

Les prestations déjà rabotées

"Ni hausse d'impôts, ni baisses de prestations", disait le Conseil d'Etat. Le premier axiome est certain, le second l'est nettement moins. Que cela soit aux Hôpitaux universitaires, à l'Hospice général, dans l'aide à domicile, au Service de protection des mineurs, au Tuteur général, ou encore dans l'appui pour les élèves en difficulté, la qualité des prestations à la population s'est considérablement dégradée. Et ce ne sont que des exemples. Retards administratifs, services débordés, on ne s'étonnera guère qu'une partie de la population se plaigne des services publics.

Le contrat social en question

Aujourd'hui, alors que les besoins de la population augmentent dans le contexte de crise économique, la politique des caisses vides montre plus que jamais ses limites. Si rien n'est fait, le peuple aura à choisir entre baisse des prestations ou augmentation d'impôts. C'est donc le contrat social qui est en question: quelles contributions (impôts) pour quel bien

commun (services publics)? Au-delà des slogans de législation plus ou moins fallacieux, la réponse de la dernière décennie (pour le moins) était purement libérale: moins de contribution (surtout des plus riches) pour moins de bien commun (surtout pour les moins bien loti-e-s). Et nous connaissons les perdant-e-s de cette affaire: celles-elles qui ont besoin d'un service public de qualité, et le personnel qui tente désespérément de le fournir avec toujours moins de moyens.

Le 15 décembre à 15h: une mobilisation comme point de départ

On nous annonce maintenant le blocage des mécanismes salariaux du personnel des services publics et des coupes dans les prestations et les subventions aux services parapublics. A l'occasion des débats du Grand Conseil sur le budget 2012, il faudra donc descendre dans la rue.

Il en va des conditions de travail de 30'000 salarié-e-s du canton et des prestations à la population qu'ils-elles doivent délivrer. Il en va d'un autre contrat social: celui d'une fiscalité mieux répartie capable de financer le service public de qualité dont l'ensemble de la population, et particulièrement les moins bien loti-e-s, a besoin. Cette bataille sera longue, puisque le plan financier quadriennal nous promet ce régime sur une longue durée. Le 15 décembre ne sera donc que le début. Le SIT s'y engage, résolument.

DaVIDe De Filippo

A l'appel du SIT et du Cartel intersyndical Personnel de l'administration cantonale et des secteurs subventionnés

JeuDi 15 décembre 2011

**15h30: Débrayage
15h30: Assemblée générale**

**16h30: Manifestations
devant l'Hôtel-de-Ville**

Les gardes sortent du bois

Phénomène étrange au Département de l'intérieur et de la mobilité (DIM): plus de 4000 heures de travail effectuées par les gardes de l'environnement entre 2002 et 2008 disparaissent de relevés mensuels. Travail à bien plaisir? Qu'à cela ne tienne: on ne le fera plus!

Voilà plusieurs années que les gardes de l'environnement du DIM, une dizaine de collaborateurs, accumulent un solde horaire positif. Les raisons découlent en premier lieu d'un effectif insuffisant en regard des missions confiées au service. Ainsi, lors de la planification des tâches saisonnières, il est chaque année apparu une insuffisance de postes pour les réaliser. Le deuxième motif d'accumulation découle de la nature même de leur travail, qui leur impose un horaire irrégulier et d'intervenir au pied levé selon les besoins: dégâts de la faune sauvage aux cultures, risques d'incendies de forêts, grippe aviaire, chevreuil percuté par une voiture, etc.

Une grande hypocrisie

Les heures s'accumulent donc, dûment répertoriées par chacun des gardes, qui rendent un rapport d'activité individuel extrêmement détaillé chaque semaine, et sans que la direction ne réagisse. En 2009, enfin, des mesures sont prises pour tenter de maîtriser la planification de l'horaire. Sans que les problèmes de fond ne soient complètement résolus, la récupération des heures de travail s'organise. Mais le solde accumulé entre 2002 et 2008 est purement et simplement effacé de l'ardoise. Les gardes essaient alors d'obtenir des explications par la voie de service durant plus d'une année, sans succès. Lassés de se faire balader, les gardes saisissent le SIT, qui interpelle à son tour la hiérarchie au printemps dernier. La position de l'employeur est effarante: ces heures n'auraient pas été exigées explicitement, ce sont les gardes qui ne sauraient gérer leur temps, avec pour point culminant une définition inédite et

hallucinante de ce solde horaire: "heures résiduelles individuelles [...] gérées à titre personnel, indicatif, non officiel et n'engageant dès lors pas l'employeur". Travail à l'œil, pour faire court. A ce déni s'ajoute encore l'argument ultime de la part des RH: la prescription...

Pas de reconnaissance, pas de travail

Pour les gardes et pour le SIT, ces réponses sont inacceptables. Ces heures ont été effectuées, elles doivent donc être reconnues d'une manière ou d'une autre. Se cacher derrière l'absence de demande explicite de dépassement horaire est hypocrite: on ne distribue pas hebdomadairement des tâches sans prendre en compte qu'elles nécessitent du temps pour les réaliser. Par ailleurs, on ne peut pas accuser le personnel de ne pas savoir gérer son temps si on a laissé faire pendant des années, alors que des rapports extrêmement détaillés étaient hebdomadairement établis. Aujourd'hui, l'ensemble des heures est considéré, alors que le travail n'a pas fondamentalement changé. Alors pourquoi pas celles d'hier? Invoquer la prescription n'est pas non plus acceptable: trop facile de faire travailler et de dire ensuite, plusieurs années plus tard, que c'est trop tard.

Alors, travail à bien plaisir? Qu'à cela ne tienne, on ne le fera plus. Si aucun pas significatif n'est fait par l'employeur avant le 12 décembre, les gardes de l'environnement suspendront dès cette date, et durant un mois, une partie de leur activité, à savoir la régulation de la faune. Heures sucrées? Sangliers épargnés.

DaVIDe De Filippo



Institutions de l'éducation spécialisée (AGOEER)

Pétition pour la CCT et la pénibilité du travail

Appel au personnel à se mobiliser pour exiger la reconduction de la CCT au 1^{er} janvier 2012 et faire reconnaître la pénibilité et la flexibilité exigée au personnel éducatif!

Les négociations pour renouveler la CCT de l'AGOEER arriveront à leur terme à la fin de l'année et se déroulent dans un contexte difficile. L'Etat a déjà annoncé des blocages de mécanismes salariaux en 2012, des coupes de subventions et des baisses de prestations. Sans savoir exactement où ces coupes vont être effectuées, certains employeurs menacent de ne pas reconduire la CCT au 1^{er} janvier 2012, afin d'attendre des garanties financières de la part de l'Etat.

Une pétition à signer

Il va de soi que le personnel et les syndicats refusent catégoriquement de conditionner la signature de la CCT aux décisions découlant des mesures d'économie de l'Etat et de prendre ainsi le risque d'un vide conventionnel. Il faut au contraire reconduire la CCT au 1^{er} janvier 2012 pour pouvoir exiger ensuite les moyens nécessaires à son application par les contrats de prestations. Dès lors, les syndicats, sur mandat d'une assemblée du per-

sonnel, font circuler une pétition rappelant l'importance d'une CCT dans cet important secteur couvrant près de 1500 personnes (accessible sur la page d'accueil de www.sit-syndicat.ch).

Enquête révélatrice

Parallèlement, les premiers résultats de notre enquête syndicale sur les horaires de travail mettent en exergue, sans ambiguïté, les éléments déjà dénoncés par les syndicats concernant la flexibilité toujours plus grande imposée au personnel — en particulier au personnel éducatif travaillant en internat. L'arythmie et la flexibilité ont bel et bien des effets néfastes sur les conditions de travail, la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, la santé du personnel ainsi que les prestations. Elles entraînent diverses formes de pénibilité pour le personnel qui ne sont ni reconnues, ni compensées à leur juste valeur.

Aussi, le personnel demande que de réelles mesures de compensation et de reconnaissance de cette pénibilité soient prises.

Néanmoins, vu les délais très courts pour poursuivre les discussions d'ici au 31 décembre, le personnel et les syndicats demandent à signer un protocole d'accord annexé à la CCT, prévoyant la poursuite des négociations et engageant les parties à trouver de réelles solutions de reconnaissance et de compensation à la pénibilité du travail, telles que congés supplémentaires, comptabilisation de toutes les heures de présence, etc. (actuellement, la nuit, seules 4 heures sur 8 sont comptées comme des heures de travail).

Les résultats de l'enquête seront publiés début 2012, afin de rendre visibles les conditions de travail du personnel ainsi que le manque de moyens alloués aux institutions pour leur permettre d'honorer convenablement la CCT et d'affecter un taux d'encadrement en personnel formé suffisant pour correspondre aux réalités du terrain.

Les patrons doivent se déterminer lors de leur assemblée générale du 8 décembre quant à la reconduction de la CCT et du protocole d'accord. D'ici là, le personnel reste mobilisé.

Elodie de Weck

SIG

Renouvellement du statut du personnel

La direction générale de SIG a lancé en automne 2009 un projet de "révision totale des statuts du personnel" afin d'être dans la ligne du nouveau projet de gouvernance des institutions publiques. Une commission paritaire a donc été mise sur pied en octobre 2009 dans ce but. Un projet basé sur le nouveau statut du personnel de la Ville de Genève a servi de base des négociations. L'appui du secrétariat du SIT pour attirer notre attention sur les aspects délicats des textes proposés a été prépondérant. Présents par nos deux représentants SSP et SIT lors des séances de préparation de la commission du personnel, ces points délicats ont pu être acceptés et ont permis des avancées dans les négociations. Toutefois, la difficulté pour nos deux représentants syndicaux à la commission du personnel à faire passer nos idées tient à ce qu'ils sont minoritaires (les trois autres syndicats internes SIG ont trois à quatre représentants-e-s) et que les statuts du personnel ne permettent pas aux secrétaires syndicaux de participer directement aux débats.

Finalement, un accord a été trouvé et signé par la Commission du Personnel et la Direction Générale de SIG, après d'intenses et après discussions. Le point le plus regrettable est la perte d'un symbole de la structure de l'institution de droit public, la "période administrative". Celle-ci représentait fortement le service public auquel nous répondons par notre activité en monopole de la distribution des énergies (eau, électricité, gaz, chaleur). Elle permettait aussi de garantir un emploi durant quatre ans avant de courir le risque d'un licenciement (sauf en cas de faute grave).

D'emblée, SIG a exigé de supprimer ce dispositif, afin de pouvoir se séparer annuellement d'employé-e-s, dont le profil professionnel et l'engagement ne répondrait plus aux contrats d'engagement. Ce point a été le plus important de la négociation, avec une majorité des membres du Conseil d'Administration et de la Direction Générale de SIG qui tenaient à faire disparaître cette relative garantie d'emploi. Cette perte de protection pour les salarié-e-s est donc extrêmement regrettable.

En contrepartie, des avancées ont été concédées: - La prise en compte d'une

partie du 13^e salaire (26%) dans le calcul du salaire assuré au 2^e pilier (point repère important pour le calcul de la rente);

- la mise en œuvre d'un plan d'action couvrant une période de deux ans en cas de suppression de poste (aides, formation, recherche d'emploi et salaire garanti);
- la 6^e semaine de vacances obtenue dès 50 ans, à raison d'un jour par an à partir de 46 ans, quelle que soit l'ancienneté;
- l'augmentation du congé paternité à 20 jours ouvrables au lieu de 5 jours actuellement.

Les 21 et 22 novembre, le personnel de SIG a été appelé à se prononcer sur le projet de statuts négocié. Avec une participation de 53% du personnel SIG (891 personnes sur 1679), 96,07% des votants ont accepté le projet.

La Direction Générale de SIG et le Conseil d'Administration ont à leur tour accepté ce nouveau statut. Reste au Conseil d'Etat à se prononcer lors d'une prochaine séance.

Jean-Pierre Bouvier
et Christine Senti

Le Conseil administratif se moque du personnel

Le personnel de la Ville de Genève s'est réuni en Assemblée générale le 24 novembre 2011 à l'appel des syndicats et de la Commission du personnel. Le constat a été fait que le Conseil administratif (CA) ne respecte pas le Statut du personnel entré en vigueur il y a près d'une année.

En particulier, le personnel a dénoncé l'instauration unilatérale de conditions faisant obstacle au versement de l'allocation pour enfant. Cette allocation, négociée en échange de la suppression progressive de la participation à la prime d'assurance maladie, doit être versée sans condition à tous les parents sans préjudice de ceux qui ne vivent pas sous le même toit que leurs enfants (séparation ou divorce, études à l'extérieur du canton, placement en institution, enfants à l'étranger).

Défaut de consultation et irrespect

Le personnel a aussi dénoncé l'attitude du Conseil administratif qui fait preuve, à l'égard des organisations représentatives du personnel, d'un manque évident de respect. C'est particulièrement flagrant lors des séances (absence de préparation, pratiques dilatoires, manque de ponctualité, notamment) qu'il faut aujourd'hui décrire de plus en plus comme des séances alibis. Le personnel a demandé que le Conseil administratif donne aux séances avec les organisations représentatives du personnel l'importance qu'elles méritent et qu'il les consulte systématiquement avant d'adopter ou de modifier toute disposition d'exécution. Ces derniers mois, les organisations du personnel ont, au mieux, été informées a posteriori et mises devant le fait accompli, alors qu'une consultation en amont des décisions est prévue par l'article 18 du Statut. C'est par exemple le cas avant des réorganisations majeures de services. Le personnel a exigé la

consultation immédiate sur les réorganisations en cours, au SEV avec le déplacement des aides horticulteurs-trices à la Voirie, à la GIM, au Service des sports, pour le personnel des salles de spectacle et du GTG, ou à la surveillance des musées, notamment. Il demande l'arrêt de toutes formes d'externalisation des tâches de l'administration. Ce manque de respect est ressenti du haut en bas de l'administration municipale et un vrai malaise règne aujourd'hui au sein du personnel, qui se plaint de pratiques qui génèrent de la souffrance et une forte démotivation.

Report des négociations

Le personnel a rappelé en outre que les dispositions transitoires du Statut et du règlement d'application prévoient l'ouverture de négociations sur plusieurs sujets (liste des fonctions pénibles et compensation des nuisances, retraite anticipée, plan de retraite pour le personnel exclu de la CAP, prolongation de la couverture en cas de maladie pour les auxiliaires, les stagiaires et les apprentis-e-s). Un calendrier de négociations doit être établi sans tarder, sachant que le délai pour ouvrir ces négociations est fixé à la fin 2011...

Interprétation abusive du Statut

Le personnel a aussi été choqué d'apprendre que le Conseil administratif avait décidé unilatéralement le report au mois de décembre 2011 de la stabilisation du personnel sous contrat de droit privé de durée indéterminée (art. 115 al. 3 du Statut), alors que le Statut prévoyait leur fonctionnarisation au plus tard à la fin juin de cette année. De plus, le CA a mis un terme à de très nombreux contrats d'employé-e-s réguliers avec de petits taux d'activité, juste avant le mois de juin, afin d'échapper aux remplacements

prévus par le Statut et au versement d'indemnités en cas de suppression de poste. Nul doute qu'il s'agit de licenciements abusifs! Considérant qu'il s'agit de méthodes indignes d'une municipalité, le personnel exige que les contrats de droit privé de durée indéterminée passent en droit public au 1^{er} janvier 2012 au plus tard, avec un effet rétroactif au 1^{er} juillet 2011.

Déréglementation des horaires

L'AG a également pris connaissance du projet de règlement sur l'aménagement du temps de travail (RATT) qui, en l'état, est même très en-deçà des faibles protections qu'offre la loi sur le travail. Si, à ce sujet, le Conseil administratif a bien pris la peine de consulter les syndicats et la CP, l'AG a refusé ce projet et demandé une amélioration certaine de cette réglementation qui met en danger les conditions de travail au prétexte qu'elle puisse s'appliquer à des services aussi divers que les bureaux de l'administration ou le personnel technique du Grand Théâtre.

Pour un budget mobilité

L'Assemblée générale a aussi exprimé son inquiétude sur les conséquences d'un éventuel refus du budget 2012 par le Conseil municipal et l'instauration de douzièmes provisionnels. Elle demande que l'application pleine et entière du statut et des mécanismes salariaux soit respectée et qu'un budget mobilité soit enfin introduit, pour permettre le transfert dans de bonnes conditions des personnes atteintes dans leur santé ou qui nécessitent une réaffectation.

Une nouvelle AG sera convoquée pour vérifier les suites qui seront données à la résolution adoptée et transmise au Conseil administratif.

Valérie Buchs

Une CCT pour bientôt?

Depuis plus d'un an, la fédération des associations du personnel (FAPCEGM-HEM) et le SIT négocient les contours d'une convention collective de travail avec la Confédération des écoles de musique, de danse et de théâtre (CEGM), qui regroupe les institutions de formation accréditées par le DIP pour l'enseignement délégué. Cette CCT doit garantir les conditions de travail des trois grandes écoles (ex FEGM) qui bénéficient de statuts proches de ceux du personnel enseignant de la fonction publique,

et intégrer les nouvelles écoles pour harmoniser les conditions de travail. Cette harmonisation a un coût et les partenaires prévoient des étapes pour y parvenir. Un projet est sous toit et sera prochainement mis en consultation auprès des parties. Le SIT et la FAPCEGM prévoient une assemblée pour informer le personnel fin janvier. Les préoccupations majeures se situent autour des mesures transitoires d'harmonisation de la rémunération.

FW

EPI (Etablissements publics pour l'intégration)

Interrogations et mobilisation du personnel

Suite aux doléances recueillies par la délégation du personnel dans le "Recueil rouge" des Etablissements publics pour l'intégration (EPI) et les résolutions des assemblées du personnel demandant la prise en considération des effets des réorganisations et fusions des prestations, la délégation syndicale a rencontré la direction à trois reprises pour traiter ces demandes. Certaines revendications vont être considérées, d'autres ne trouvent pas de réponses.

Les perspectives financières annoncées par le Conseil d'Etat n'augmentent pas de facilités pour s'entendre sur le sens de l'inté-

gration, ni clarifier la qualité ou le type de prestations attendues. Le personnel sera réuni en Assemblée générale par les syndicats SIT et SSP et la délégation du personnel EPI, le 5 décembre, et décidera de la manière de faire part une fois de plus de ses inquiétudes quant à la dégradation de ses conditions de travail et des prestations. Il est déterminé à se mobiliser par différents moyens notamment en faisant connaître les réalités rencontrées sur le terrain au Conseil d'administration.

FW

Fondation Trajets

Enfin une CCT!

Il aura fallu attendre plus de 10 ans pour que le personnel de la Fondation Trajets puisse bénéficier d'une vraie convention collective de travail (CCT). Face au refus net de la Fondation d'entrer dans la CCT AGOEEER, et à la demande expresse du personnel de régulariser et d'améliorer les conditions de travail et de salaire, un projet de CCT propre a donc été discuté. Il a fallu plus de deux ans de négociations entre la délégation du personnel et syndicale et la délégation patronale pour aboutir à un résultat: la CCT a été signée au mois de novembre et entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2012. Par rapport au règlement antérieur, elle amène des améliorations, notamment un congé paternité payé de 20 jours (4 semaines), un congé maternité de 20 semaines (5 mois) et les mêmes conditions pour l'adoption, la possibilité d'obtenir un congé non payé dès trois ans d'ancienneté, un 13^e salaire, le point de fin d'année de quatre jours offerts, ainsi que des clarifications au niveau des contrats de durée déterminée (maximum 12 mois, renouvelable une fois pour 6 mois), de

la durée du temps de travail (40 heures par semaine), et des heures de nuit et de piquet, et l'obligation de fixer les plannings 3 mois à l'avance, entre autres.

Par contre, la mise en place d'une nouvelle grille salariale satisfaisante n'a pas pu encore être finalisée, et les parties ont signé un protocole d'accord annexé à la CCT qui prévoit la poursuite des négociations sur cette question d'ici au 30 juin 2012. Ceci afin de ne pas laisser le personnel une année supplémentaire sans CCT, tout en continuant à travailler sur les critères de la grille salariale. Le nouveau système salarial mérite encore des modifications et des améliorations, notamment concernant les critères de positionnement salarial, afin de permettre la collocation des salaires réels non seulement sans aucune baisse, évidemment, mais également avec des perspectives d'évolution. Il est en effet important de trouver des solutions pour que ce système salarial puisse être valorisant pour le personnel en place, parfois depuis de nombreuses années.

Elodie de Week

Gouvernance des institutions de droit public

Le référendum est lancé!

Comme nous le pressentions (cf. dernier SIT-info), le Grand Conseil a adopté la loi sur la gouvernance des établissements publics, qui réduit le contrôle démocratique sur l'ensemble des entités parapubliques et s'attaque violemment à la représentation du personnel au sein des conseils d'administration. Avec les partis de gauche et d'autres syndicats, le SIT lance le référendum.

Adoptée sans débats par le Grand Conseil, après un déluge d'amendements et de motions frisant le code, la loi sur l'organisation des institutions de droit public réduit la taille des conseils d'administration ou de fondation de l'ensemble des établissements publics cantonaux: HUG, cliniques de Jolimont et Montana, SIG, TPG, EPI, Hospice général, FSASD, AIG, maisons de retraite de Vessy et du Petit-Saconnex, Fondation des parkings, etc. Elle y affaiblit la représentation politique, et réduit la représentation du personnel à peau de chagrin.

Pour un contrôle démocratique

Alors qu'aujourd'hui l'ensemble des partis politiques présents au Grand Conseil sont représentés au sein de la majorité des conseils d'administration ou de fondation, la loi prévoit de réduire la représentation politique à trois sièges seulement. De plus, le député-e-s ne pourront plus y siéger.

Cette perte de représentativité politique nuit gravement au contrôle démocratique d'institutions publiques. Elle confère trop de pouvoir au Conseil d'Etat et empêche le Grand Conseil d'exercer correctement son rôle de garant des prestations publiques.

Une représentation du personnel correcte

Alors qu'aujourd'hui, la plupart des conseils d'administration ou de fondation comptent 2 à 4 élu-e-s du personnel en fonction de la taille des établissements, cette loi prévoit de réduire la représentation du personnel à un-e seul-e élu-e. Cette mesure empêche le personnel d'être correctement représenté et de faire part du point de vue des professionnel-le-s dans la conduite stratégique des établissements publics. Dans des institutions comptant parfois plusieurs milliers de

collaborateurs-trices et des activités extrêmement variées, il deviendra impossible pour un-e seul-e élu-e de maîtriser l'ensemble des sujets.

Pour la qualité du service public

Les institutions de droit public sont des entreprises particulières: elles agissent sur mandat de l'Etat pour délivrer à la population des prestations publiques essentielles: santé, aide sociale, intégration des handicapé-e-s, transports publics, énergie, etc. Remplacer les représentant-e-s des partis politiques et du personnel par des technocrates ne garantit pas un meilleur fonctionnement de ces institutions. Au contraire, cela augmente le risque de prises de décisions qui perdent de vue l'intérêt général et nuisent à la qualité des prestations.

Pour le respect du vote populaire

Cette loi reprend les mêmes principes (réduction de la représentation des partis politiques et du personnel) que la droite avait proposés en 2008 pour les HUG, les SIG et les TPG. Or, les trois projets de loi

avaient clairement été rejetés par 60 % de la population suite aux référendums lancés par les syndicats et la gauche.

Même si la nouvelle loi va plus loin sur certains aspects que les trois projets de 2008, elle bafoue néanmoins de manière scandaleuse le résultat du vote exprimé dans les urnes.

Délai référendaire très court!

Alors que le vote du projet de loi était initialement prévu en octobre dernier, il a été repoussé à la session de novembre du Grand Conseil. Avec comme résultat que le délai référendaire court jusqu'aux premiers jours de janvier, entrecoupé des fêtes de fin d'année. Autant dire que la basse manœuvre n'aura échappé à personne. Il faut donc mettre les bouchées doubles, voire triples, pour récolter un maximum de signatures avant Noël.

Le SIT se lance donc dans la bataille, et appelle à signer aussi rapidement que massivement ce référendum. Le temps presse, il fait froid, mais c'est la qualité du service public qui est en jeu. Alors à vos stylos sans hésiter!

Davide De Filippo

Demandez des feuilles de signature au secrétariat du SIT ou téléchargez-la sur www.sit-syndicat.ch

Signez vite la double initiative fiscale cantonale

Pour la suppression des forfaits fiscaux Pour la suppression des allègements fiscaux

Pour une fiscalité qui mette à contribution millionnaires et multinationales,
Pour maintenir des services publics pour toutes et tous, sans privilèges

téléchargeable sur www.sit-syndicat.ch

Suite de la page 1

Reconnaissance professionnelle et/ou reconnaissance salariale ?

La revendication initiale du mouvement était la suivante: la reconnaissance professionnelle et salariale par une réévaluation de la fonction au moyen du système légal en vigueur et le coulisement de la classe 7 à la classe 10.

Qu'il le soit dit clairement: la classe 10 a été décidée en 2009 en Assemblée dans le seul but de s'approcher un maximum de l'obtention de deux classes supplémentaires, et de ne pas se contenter d'une seule, comme en 1998 lorsque deux classes étaient demandées.

Si 2 ou 3 classes de plus étaient demandées, comment se fait-il que l'accord, qui ne stipule qu'une classe de plus, soit jugé bon, et par l'Assemblée des grévistes, et par le SIT ?

Le débat sur reconnaissance professionnelle/reconnaissance salariale a été largement thématisé lors des Assemblées du 6e jour de grève, le 3 novembre, suite à la première décision du Conseil d'État de s'accorder qu'une classe de plus et seulement aux aides-soignantes diplômées, en mettant sur la table 3,9 millions devant couvrir également les aides-soignantes des autres établissements.

C'est lors de ces Assemblées que le personnel, suite aux démonstrations pédagogiques du SIT étagées par la production, jour après jour, de divers tableaux chiffrés, a pris connaissance en profondeur des éléments des lois et règlements qui régissent le personnel des services publics. Le nouveau système salarial prévoit des annuités fortes (160 francs) pour les personnes en début de carrière, mais des annuités faibles après 11 ans de service (45 francs). Or la majorité des aides-soignantes est en place depuis plus de 15 ans. Les 200 aides-soi-

gnants des blocs opératoires, des urgences et des soins intensifs bénéficiaient déjà d'un code de spécificité le classant en classe 8. Et dès la classe 9, le montant de la prime EPM (prime dégressive selon la classe pour les bas salaires des HUG) diminue de 70 francs mensuels par rapport au montant servi aux classes 7 et 8.

Aussi, à quoi bon passer de classe 7 en 9, si l'augmentation salariale pour les personnes en place depuis longtemps devenait minime à cause du faible montant de l'annuité, encore diminué par l'apport moindre de la prime EPM ? Or le personnel étant séparé en plusieurs catégories (classes 5, 6, 7, 8, avec ou sans prime de gériatrie), il fallait amenuiser au maximum les divisions internes pour tirer au plus à la même corde, stratégie syndicale de base, visant la durée, qui a toujours fait ses preuves, y compris en vue des batailles futures. Les propositions que nous avons développées à cet égard ont été les suivantes: pourquoi ne pas partager entre toutes, de manière égale, la somme mise en jeu par le Conseil d'État, quitte à malmenier le système de coulisement traditionnel d'une classe à l'autre ? Voilà les mécanismes, qui, pour ceux qui veulent s'y pencher permettent d'expliquer ces augmentations mensuelles

de 164 à 282 francs, un montant que bien peu de travailleurs-euses ont pu obtenir ces dernières années, et que les aides-soignantes peuvent s'enorgueillir d'avoir arrachées par leur lutte.

Pour obtenir ces résultats, un peu de recul montre que le rapport de force, ou la grève, aussi long soit-il, ne suffit pas: seul, il conduit à l'impasse, à un blocage des parties sur des positions inconciliables, obligeant alors souvent une escalade destructrice ou à l'intervention de tiers.

Lors de ces débats reconnaissance professionnelle / reconnaissance salariale, la position du SSP a été surprenante. Si le discours "reconnaissance professionnelle sans augmentation salariale ou avec une faible augmentation salariale" (+ 2 classes selon le système légal) peut tout à fait être compris pour les classes moyennes des services publics, qui ont déjà un salaire de départ conséquent, tel n'est, à notre avis, pas le cas pour les basses classes des HUG, dont les aides-soignantes, pour lesquelles le salaire à l'engagement en classe 7 n'est que de 4'500 francs.

Le mouvement aurait-il pu se renforcer ?

Après la première décision inacceptable du Conseil d'État le 3 novembre, le mouvement après 6 jours de grève s'est-il renforcé ? Un peu, mais pas de manière significative. Si le nombre de grévistes avait augmenté de 50% ou même de 25%, il aurait été possible d'aller plus loin. Mais avec une faible augmentation, il s'agissait de ne pas gaspiller les forces cumulées jusque là et d'inventer des solutions nouvelles crédibles, en trituant les données pour en tirer des voies inédites, souvent invisibles avant le début du conflit. Le Conseil d'État ayant d'emblée bloqué la voie à une classe 10, et même 9, l'astuce a été de passer par la 8, mais en la boostant de toutes

les manières possibles, en augmentant le mécanisme de coulisement au maximum. Au final, les augmentations sont, dans la majorité des cas, meilleures qu'avec une classe 9 en coulisement traditionnel, qui aurait privilégié les jeunes seulement, alors que la majorité des aides-soignantes a plusieurs années d'expérience.

L'intégration à l'accord des autres établissements

Le SIT a toujours défendu le principe qu'à une fonction, à une formation, doit correspondre un même salaire dans les services publics et le secteur subventionné.

Le Conseil d'État voulait bien inclure les aides-soignantes des autres établissements en simultané dans l'accord HUG, mais seulement le personnel diplômé et avec 3,9 millions à se partager entre tous-e-s. Or, si le personnel non diplômé est peu nombreux dans les HUG (117 aides-soignantes), il est très nombreux dans les EMS (1300 aides-soignantes non diplômées sur 2000 au total). En outre, lors des précédentes réévaluations, les autres établissements ont toujours bénéficié des résultats des luttes des HUG, mais avec un certain temps de décalage. C'est à ce stade que l'Assemblée des grévistes HUG a fait savoir que, dans un premier temps, ce montant devait couvrir les revendications HUG en priorité et qu'il fallait que le Conseil d'État trouve un autre montant pour les autres établissements. Cette exclusion momentanée était tactiquement juste. Le SIT s'est d'abord battu pour faire inclure dans l'accord le personnel HUG non diplômé. Une fois le principe d'accorder une classe de plus par le coulisement direct également aux non diplômé-e-s HUG acquis, tout a été mis en œuvre pour que l'accord soit élargi au personnel des autres établissements, dont le personnel non diplômé des EMS, qui en béné-

Notes de couleurs

"C'est la première fois de ma vie que je fais grève. Mon mari est contre. Je dois me battre contre mon infirmière responsable d'unité qui me veut pour le service minimum et contre mon mari qui ne veut pas que je fasse grève." Une gréviste

"Faire la grève est plus fatiguant que travailler." Une gréviste

"Pourquoi tu pleures ? -J'habite Bonneville. Comme je suis très investie dans la grève, je reste dormir à Genève chez une collègue, mais ça fait 4 jours que je ne vois pas mes enfants." Une gréviste

"Savez-vous pourquoi le SSP veut faire des grèves longues et tout seul sans les autres syndicats ? Parce que plus la grève est longue, plus les gens sont obligés de s'inscrire à un syndicat pour toucher le fonds de grève. Et lorsqu'il est tout seul, il est sûr de faire plus de membres." Une aide-soignante non syndiquée mais observatrice attentive des luttes syndicales HUG

"Je parie un repas que demain matin le SSP fait la tournée des sites extérieurs pour ramener les aides qui touchent la prime de gériatrie." Un aide-soignant du cantonal, membre du SSP de longue date et pas prêt à continuer la grève pour la prime de gériatrie

"Je continue la grève, mais je ne viens plus aux Assemblées; comme d'autres d'ailleurs, j'en ai marre d'entendre parler de la prime de gériatrie." Une aide du cantonal, vers les derniers jours de grève

ficié dès le 1^{er} janvier 2013 pour autant que le travail paritaire sur l'actualisation du cahier des charges soit effectué selon l'accord.

Pour le SIT, cette magnifique lutte est la preuve qu'il peut exister un syndicalisme de terrain, combatif et déterminé, qui cherche à hisser la barre jusqu'au point de rupture, mais sait aussi construire des propositions pour trouver une issue,

dans l'axe de nos objectifs à long terme, mais aussi concrètement dans l'intérêt des salarié-e-s, tant en matière de reconnaissance qu'en matière sonnante et trébuchante, qui est aussi une forme de cette reconnaissance. Et sur ce plan, le 75% de l'assemblée des aides-soignantes a plébiscité l'accord.

Manuela Cattani
et Julien Dubouchet-Corthay



Prime de gériatrie

Avantages pour les salarié-e-s de l'intégration dans le traitement de base

Le sort réservé à la prime de gériatrie est la pomme de discorde entre le SIT et le SSP, qui a fait à ce dernier claquer la porte et renoncer à signer l'accord.

Selon le SSP, la remise en cause de l'acquis prime de gériatrie se solderait même par une perte salariale pour ce personnel suite à l'accord. Tels sont les propos tenus dans le numéro de "Services publics" du 25 novembre, tableaux à l'appui. Or, les chiffres présentés par le SSP sont totalement faux, et fausses donc également les conclusions qu'il en tire.

Au final, si l'augmentation salariale pour les bénéficiaires de la prime de gériatrie est moindre que pour les autres aides-soignant-e-s, elle est tout de

même de 80 à 155 francs mensuels fois 13 !

Le débat sur la prime de gériatrie a commencé très tôt dans le mouvement de grève des aides-soignantes-es. Non seulement parce que, depuis des années, elle subit des tentatives de remise en question. Non seulement parce que le Conseil d'État annonce sa volonté d'accompagner par la remise en questions des primes le nouveau système d'évaluation des fonctions SCORE — dont le contenu n'est pas connu et dont, a priori, le SIT a des raisons de se méfier

s'il venait à copier ce qui se fait dans le secteur privé, ou à diminuer la rémunération de certaines professions. Mais aussi parce que son existence constitue de fait une inégalité entre personnels aides-soignants HUG, qui semble peu légitime aujourd'hui aux yeux de la majorité des aides-soignant-e-s: cette prime n'existe que dans le secteur gériatrique des HUG, alors que, d'une part, les EMS sont des lieux de soins et de vie des personnes âgées, et que d'autre part, avec le vieillissement de la population, tous les lits des services des départements des HUG, à l'exclusion de la pédiatrie et de la maternité, sont régulièrement occupés par une majorité de personnes âgées. Qu'est-ce qui est syndicalement juste et favorable aux salariés ? Se battre pour l'extension d'une prime, comme a pu le proposer le SSP au personnel de certains EMS, ou se battre pour la réévaluation globale d'une fonction qui a profondément évolué ces dix dernières années, entre autres en raison des multipathologies et des soins à apporter aux personnes âgées devenues majoritaires dans beaucoup de services de l'Hôpital ? Se battre pour monter tout-te-s plus haut en partant de niveaux différents, ou consacrer les différences préexistantes ? Les aides-soignant-e-s ont choisi de se battre pour la réévaluation globale de la fonction, pour tirer tout le monde vers le plus haut possible, en demandant une réévaluation de la fonction, et non en se battant pour l'extension d'une prime.

Mais qu'est, au juste, la prime de gériatrie ?

Il s'agit d'une prime horaire instituée en 1974 pour le personnel soignant (infirmières, aides-soignantes, certains pluriprofessionnels de la santé) de l'ancien Hôpital de gériatrie, situé en rase campagne, sans transports publics et à une époque où la médecine considérait les soins aux âgé-e-s (malades ayant atteint l'âge de retraite) comme étant peu gratifiants sur le plan de la relation thérapeutique. Cette prime horaire, de 3,55 francs en 2011, n'est accordée que lors du travail au contact direct des patients, donc pas lorsque le personnel est en vacances, en formation, en colloque, en maladie ou en accident, etc. Son montant fluctue ainsi d'un mois à l'autre, et elle n'est pas prise en compte pour les cotisations sociales. Elle est réellement perçue en moyenne 10 mois par an. Si son montant mensuel théorique est de 614 francs en 2011, selon les plannings théoriques des heures effectuées auprès du patient ou dans un autre contexte, son montant mensuel moyen réel n'est que de 450 francs. Sur l'année, le personnel au bénéfice de la prime de gériatrie, soit un gros tiers des 1100 aides-soignantes HUG, en retire 4'500 francs.

Le débat sur cette prime est intervenu très rapidement dans le mouvement de grève, car le Conseil d'État a très tôt annoncé que, s'il s'agissait de revaloriser la fonction, la prime de gé-

riatrie entraînait dans le débat, car menacée par Score. Comme l'Assemblée des grévistes est le grand agora où tout se discute et se décide, les avantages et les inconvénients de la prime ont été largement thématisés par le SIT. Son statut d'acquis à défendre a largement été thématisé par le SSP. Le SIT a thématisé que l'intégration totale ou partielle au traitement de base d'une prime, de surcroît menacée de disparition pure et simple à moyen terme, au gré d'une réévaluation de la fonction, n'avait pas que des désavantages pour le personnel en place, bien qu'elle soit perdue ou partiellement perdue pour les générations futures. L'intégration au traitement augmente le salaire assuré pris en compte pour le deuxième pilier, et surtout, assure 13 mensualités au lieu des 10 actuelles.

Comment, dans les négociations, s'est faite l'intégration partielle de la prime de gériatrie pour arriver à l'accord final ? La position du Conseil d'État consistait à faire en sorte qu'avec l'intégration partielle de la prime et le paiement de sa part restante, le passage de classe 7 à 8 pour les qualifiés-es, et de 5 à 6 pour les non qualifiés-es ne débouchait sur aucune augmentation de revenu. Pour que l'opération ne soit pas blanche (ce alors que le SSP proposait un coulisement dans la nouvelle classe au même montant de salaire ou avec le montant d'une seule annuité, pour autant que la prime reste à 3,55

francs), le SIT a obtenu non seulement que le coulisement en classe 8 soit direct (au même nombre d'annuités) comme pour les autres aides-soignant-e-s, mais que la part de la prime de gériatrie prise en compte pour l'intégration au traitement ne soit pas la prime réelle à 4'500 francs annuels, mais la prime théorique à 6'140 francs, assortie d'une prime horaire supplémentaire de 2,25 francs. De la sorte, les aides-soignantes de gériatrie perdent bien 36% de leur prime, soit 1'650 francs en moyenne et 2'250 francs au maximum, mais elles gagnent entre 2'691 et 3'666 francs de plus. Au final, leur salaire 2012 (traitement de base en classe 8 par coulisement direct, plus prime à 2,25) comparé au salaire 2011 (traitement de base en classe 7 plus prime de 3,55) sera donc bien supérieur de 80 à 155 francs mensuels.

JDC et MC

Classe 7 avec prime de gériatrie

Annuités	A	B
0	4944	80
5	5334	98
10	5955	126
15	6267	140
20	6502	151
22	6596	155

A. Salaire en classe 7 avec prime de gériatrie
B. Augmentation mensuelle avec +1 classe sans perte d'annuité et avec intégration partielle de la prime de gériatrie

Grèves HUG

Le SIT a réintégré la grève du personnel des laboratoires

Le SIT s'est toujours déclaré solidaire des revendications légitimes du personnel des nettoyeurs et des laboratoires. Ce qui est évident, car il a des membres dans ces corps de métiers et connaît bien leurs revendications. Concernant la grève du personnel des laboratoires, le SIT a dans un premier temps été exclu de ce mouvement, lorsqu'un secrétaire syndical du SSP, spécialiste des grèves, a déclaré que si le SIT était partie prenante du mouvement, le SSP s'en retirerait. Des discussions ayant eu lieu, depuis

jeudi 26 novembre, sur proposition du SSP, l'Assemblée des grévistes des laboratoires, à la recherche de soutiens après presque trois semaines de grève très dure et difficile et sans perspective d'ouverture de négociations, a réintégré le SIT dans le mouvement. Ce retour à l'unité d'action, même tardif, est positif et nécessaire au soutien des revendications et de la lutte du personnel. Alberto Chiappe et Julien Dubouchet y représentent le SIT.

MC

Des milliers de maçons en colère!

A l'appel des syndicats SIT, UNIA et SYNA, ce sont près de 4'000 travailleurs du gros œuvre de la construction à Genève (7'000 en Suisse) qui ont quitté leur chantier le vendredi 25 novembre pour rejoindre une journée unitaire de protestation.

Face à l'intransigeance des employeurs de la Société suisse des entrepreneurs (SSE), les maçons ont clairement refusé un délai supplémentaire de six mois pour finaliser une négociation qui a démarré en mars dernier.

La situation sur les chantiers exige en effet des réponses efficaces et rapides:

- La mise en place d'un "fonds intempéries" qui garantisse le salaire des ouvriers lorsque les conditions météorologiques ne permettent pas de travailler.
- Le doublement du délai de congé pour les travailleurs âgés et aucune baisse de salaire en cas de rendement plus faible.

- Le versement d'une indemnité qui couvre la totalité du salaire en cas de maladie.

Ces solutions étaient acquises pour les négociateurs quand la SSE les a remises en question le 2 novembre dernier.

Il est évident que ces nouveaux droits, pour certains financés de manière paritaire, représenteraient des avancées en terme de protection de la santé et des conditions de travail, très dures, et dont le coût est aujourd'hui supporté par les travailleurs et la collectivité. Cependant, la SSE maintient que le paquet global de la négociation est déséquilibré, tant elle oublie que de meilleures conditions de travail et de productivité profitent à la prospérité de leurs entreprises.

Lorsque la SSE demande la prolongation de six mois de la Convention nationale dans l'état, c'est une manœuvre pour faciliter la sortie violente de plusieurs corps de métiers de la couverture conventionnelle, dont les chauffeurs et les travailleurs des gravières et sablières.

La SSE a ainsi clairement annoncé qu'elle ne s'opposerait pas, lors d'un recours annoncé des associations professionnelles suisses du transport, à ce que ces professions rejoignent des conventions plus faibles qui s'appliquent aux travailleurs actuellement non liés au secteur



de la construction. Pour le SIT, un dépeçage du champ de la convention et l'exclusion de ces catégories de travailleurs, qui verraient leurs conditions de travail passées à la moulinette est tout simplement inadmissible.

Lors de la journée de protestation, les maçons genevois ont, comme en 2007, démontré leur cohésion dans la lutte qui se prépare, si aucun accord n'est conclu avant le 31 décembre. Ils ont mandaté les syndicats genevois pour des actions et des journées de grève en cas de vide conventionnel le 1^{er} janvier prochain. Le SIT rappelle en effet que, sans la convention et ses salaires minimaux, tout type de contrat à la baisse peut voir le jour sans possibilité de contestation, ce qui est une source d'inquiétude majeure à l'heure de la crise économique et des risques de dumping

qui ne manqueraient pas de se multiplier.

Le SIT appelle une fois encore les patrons à la raison, alors qu'ils paralysent par leur intransigeance un accord qui répond aux défis actuels sur les chantiers, même si aucune solution à l'échelle nationale

n'est hélas actuellement articulée pour faire face à la précarité grandissante des collègues sous contrat intérimaire ou encore pour contrer la sous-traitance en cascade.

Thierry Horner
et Sylvain Lehmann



Mardi 15 novembre, les syndicats genevois se sont invités au premier coup de pioche du chantier CEVA pour rappeler que ce chantier majeur pour l'agglomération ne peut se concevoir sans droits conventionnels pour ses bâtisseurs!

Travail au noir des entreprises

Pour des millions de dettes en toute impunité!

Anciennement ASTIE SA, l'entreprise familiale ASTRAG SA s'est spécialisée dans les travaux du bâtiment et du génie civil, ainsi que dans le transport de matériaux de construction (ASTIE Transports SA). Elle a accumulé cent trente mises aux poursuites pour un total de cinq millions de francs, et sa mise en faillite va laisser des dizaines de travailleurs sur le carreau.

Fraude systématique aux assurances sociales

Après une première faillite en 2006, ASTIE poursuit ses activités avec deux nouvelles raisons sociales, ASTRAG SA (créée en 2004) et ASTRAG Transports SA (créée en 2007). Active principalement en sous-traitance de grandes entreprises de la place, ASTRAG SA a immédiatement repris ses "bonnes" habitudes de payer des salaires d'un niveau correct, mais avec des retards considérables et sans aucun paiement de cotisations sociales aux assurances sociales, malgré leur prélèvement sur les salaires des ouvriers (les fiches de salaires en attestent). Dès 2008, la Commission paritaire du Gros œuvre a interdit aux entreprises signataires de la Convention collective de contracter avec cette entreprise.

Les interventions du SIT

Le syndicat SIT est intervenu à plusieurs reprises auprès de l'employeur pour exiger la mise en conformité de l'entreprise, qui emploie, selon les périodes, jusqu'à trente employés. En mai 2009, le SIT a organisé une assemblée générale des travailleurs de l'entreprise, à la suite de laquelle une délégation a rencontré l'employeur, qui, malgré de nombreuses promesses de paiement des arriérés et d'une ar-

rivée de fonds étrangers, a poursuivi ses infractions en toute impunité. Face à cette réalité désastreuse, le SIT a accompagné plusieurs travailleurs pour quitter l'entreprise avec effet immédiat pour non garantie du paiement du salaire et non couverture des assurances sociales. Plusieurs jugements des prud'hommes, gagnés par les travailleurs, ont, depuis, sanctionné les agissements de cet employeur indélicat. Mais sans effet sur l'entreprise, qui n'en paie pas plus son dû!

Et Astrag aujourd'hui?

Les poursuites diverses s'accumulent et avoisinent aujourd'hui les 5 millions de francs suisses, dont près de 4,5 millions de créances liées au non paiement des assurances sociales. Finalement, la société a été mise en faillite le 17 octobre dernier, soit après cinq années d'activité en toute tranquillité. Pourtant, le processus se renouvelle: deux nouvelles raisons sociales ont d'ores et déjà repris une partie des activités!



Signez et faites signer l'initiative pour le renforcement du contrôle des entreprises!
www.sit-syndicat.ch

Questions sans réponses appropriées

Pour le SIT, de nombreuses questions restent posées, car les réponses actuelles des autorités sont inappropriées.

- Comment des entreprises ont-elles pu continuer à confier des travaux de sous-traitance à cette entreprise qui est sur liste noire depuis 2008?

La question de la sous-traitance abusive apparaît ici de manière flagrante, tant la sous-enquête proposée par cette entreprise est intéressante, puisqu'elle facture jusqu'à 20% de moins de charges sociales au client... Les entreprises principales y ont donc leur part de responsabilité. On retrouve en effet souvent ces entreprises à la gestion désastreuse dans les derniers maillons de la sous-traitance. Les conséquences y sont terribles pour les travailleurs, mais les entreprises principales, qui engagent ces sous-traitants à la santé financière déplorable, se déresponsabilisent en cas de problème (salaires impayés, etc).

- Pourquoi ces agissements restent-ils impunis par les autorités et les institutions sociales?

Les institutions sociales (AVS, LPP, SUVA, retraite anticipée, assurances perte de gain maladie, maternité, chômage, impôts à la source...) lancent systématiquement des poursuites pour leurs créances de cotisations sociales. Pour rappel, une poursuite est payante et la facture dépend du montant des créances; dans le cas présent, cela représente donc des fortunes perdues en procédures. Une procédure lente, et longue à aboutir à une

faillite de l'entreprise, étape ultime qui n'est jamais réclamée par les assurances sociales: en effet, elles espèrent bénéficier d'un soi-disant retour de fortune du débiteur.

De plus, l'entreprise habitée à cette procédure paye souvent, à la dernière minute avant la faillite, les créances émanant de structures privées ou de travailleurs, car seuls ces créanciers privés vont au bout de la logique en exigeant la faillite. Lorsque c'est le cas, le travailleur aura alors à payer tous les frais de la faillite sans aucune garantie de voir sa créance honorée, car tous les actifs sont progressivement transférés dans les autres raisons sociales parentes, ou non pris en compte (véhicules en leasing, par exemple).

- Quel entrepreneur peut ouvrir et mettre en faillite des entreprises en toute impunité?

Tous! Aujourd'hui, il est très rare que des plaintes pénales soient déposées contre les directeurs et administrateurs de sociétés pour fraude aux assurances sociales et faillites frauduleuses. De plus, il n'existe pas dans la loi suisse d'interdiction de diriger une entreprise suite à des condamnations diverses pour mauvaise gestion. Cette recette est d'ailleurs connue et imitée par de nombreuses entreprises de divers secteurs professionnels à Genève.

- Que peut amener l'initiative syndicale pour une inspection des entreprises?

Un tel cas illustre le travail au noir des entreprises aujourd'hui parfaitement impuni. Or le SIT est convaincu que les contrôles opérés par les syndicats regorgent d'informations qui ne sont pas aujourd'hui utilisées par les autorités et institutions sociales. D'où l'intérêt de l'initiative lancée par les syndicats genevois de la CGAS pour renforcer l'inspection des entreprises. Face au mépris affiché à son égard par certaines autorités et une partie du patronat genevois, mais aussi face aux questions qu'elle peut légitimement poser, le cas de l'entreprise ASTRAG SA démontre le manque de coordination des institutions sociales et de l'inspection de l'inspection et des relations du travail (OCIRT).

Il n'est plus admissible que le travail au noir des entreprises soit simplement observé par celles-ci, en toute impunité. L'initiative syndicale introduit la mise en place d'un suivi des plaintes tout au long de la procédure, avec retour d'information aux ouvriers concernés. Ces cas de fraude aux assurances sociales doivent désormais automatiquement aboutir à des condamnations pénales et les administrateurs véreux doivent être empêchés d'exercer.

Ainsi, on ne pourra plus dire qu'à Genève, les autorités ferment les yeux sur le phénomène qui gangrène les secteurs professionnels et érige la concurrence déloyale comme modèle.

Sylvain Lehmann
et Thierry Horner