

1er mai 2009

## Capitalisme: NO FUTURE!

La crise que ce système traverse aujourd'hui n'est ni un accident ni une surprise: elle est dans la logique même d'une économie fondée sur les inégalités sociales et économiques, sur l'exclusion croissante non seulement des pays les plus pauvres, mais aussi des citoyens et citoyennes défavorisé-e-s des pays riches.

Les gouvernements ont volé au secours des banques à coup de milliards. Ce qui soulève légitimement l'indignation: comment se fait-il, particulièrement en Suisse, que l'on déniche tout soudain des milliards jusqu'ici introuvables pour les assurances sociales,

les services publics, les infrastructures publiques? Comment accepter que de nombreux fauteurs de crise continuent de recevoir salaires mirobolants et bonus alors que licenciements et pertes de revenus menacent le plus grand nombre? Comment admettre qu'au final, ce



sera le contribuable qui paiera la facture des intégristes du "moins d'État"?

Cette crise n'est pas un accident, mais une faillite du système. Si on en est arrivé là, c'est que le capitalisme, avec sa courte vue congénitale, a voulu obtenir une rentabilité immédiate et hors de proportion, faire de l'argent avec de l'argent et non plus avec de la production de biens et services, favoriser le capital au détriment du travail, exigeant de laisser faire "le marché" sans contrôle. Ceci en voulant, amoindrir le rôle de l'État avec pour conséquence de renforcer les inégalités, tout en incitant celles et ceux qui n'ont pas les moyens, à s'endetter pour consommer, endettement sur lequel les riches peuvent encore spéculer pour faire des profits.

Cercle vicieux parfait qui ne révèle pas un simple bulle financière, mais la nature du système lui-même. Il n'y a donc rien à "sauver" ni à "relancer", mais tout à changer.

Ce d'autant plus que cette crise s'accompagne d'atteintes multiples aux conditions de travail et de vie, aux droits démocratiques et des salarié-e-s:

- pillage des rentes du Ile pilier (comme il y a 30 ans, quand la Confédération avait confisqué les avoirs des caisses de chômage syndicales);
- dérèglementation dans les horaires de travail, en particulier dans la vente où, sous prétexte de relance, les horaires seront de plus en plus flexibilisés;
- plombage des droits syndicaux (licenciement d'une déléguée syndicale chez Ma-

nor) et des droits politiques et d'expression (pour la première fois depuis 30 ans, interdiction d'une manifestation);

- précarisation des chômeuses et des chômeurs en supprimant notamment des possibilités de formation et de recyclage ...

Les syndicats, les partis de gauche et les mouvements sociaux ne restent pas les bras croisés, comme en témoignent de nombreuses luttes, et en particulier:

- les référendums sur le Ile pilier et sur la loi sur la police;
- les initiatives en cours de lancement pour les allocations familiales, pour la petite enfance et l'assurance perte de gain;
- le combat conventionnel pour la réduction des heures de travail et la limitation des heures supplémentaires, qui seul est à même de créer des emplois;

- la revendication de revenus décents, d'un salaire minimum légal et la lutte contre la sous-enchère salariale et sociale, ici et dans le monde.

A terme, il faut aller plus loin et s'attaquer aux causes, pas seulement aux conséquences.

**Donc revenir à notre but premier, à savoir une société qui assure une juste répartition des richesses produites, qui garantisse à toutes et tous un accès égal aux biens publics essentiels (santé, éducation, logement, emploi, protection sociale), qui donne la priorité à la production de biens et services socialement utiles.**

Ce qui implique notamment une fiscalité réellement redistributive, une intervention régulatrice forte de l'Etat, de solides droits civiques et syndicaux et des services publics suffisants.

Dans ce numéro:

Et ... un référendum, un!

C'était prévisible: le référendum sur la réduction des rentes du Ile pilier a plus que largement abouti. La réaction des citoyen-ne-s était sans ambiguïté.

2

17 mai: on vote

La position du SIT sur les objets soumis au peuple le 17 mai prochain, tant au niveau fédéral que cantonal. Avec un accent sur la question de l'avenir du Cycle d'orientation.

3

Manor antisindical

Licencier une déléguée syndicale, ce n'est pas si courant. Manor s'y est risqué, se faisant ainsi une belle publicité. Le licenciement de Marisa Pralong doit être annulé!

4

Consommez, consommez ...

Certains n'en démordent pas: les magasins devraient être ouverts jour et nuit, tous les jours. C'est absurde économiquement, c'est et nuisible socialement et physiquement. Dur combat à venir.

4

Accords, désaccords

Les négociations sur le statut du personnel en Ville de Genève avancent au pas du tango: deux pas d'un côté, trois de l'autre.

6

Un an de loi sur le chômage

Le SIT a établi un bilan après un an d'application de la nouvelle loi cantonale sur le chômage. Première constatation: la formation est le parent pauvre.

8

### Vendredi 1er mai 2009

**11 h** à la Pierre monument du 9 novembre 1932, plaine de Plainpalais, allocutions de Pierre Vanek (solidaritéS) et d'Eric Schwapp (Communication - CGAS); apéritif offert.

**14 h 45** rendez-vous pour les militant-e-s du SIT au boulevard James-Fazy - angle rue Baultte.

**15 h** départ de la manifestation depuis le boulevard James-Fazy - puis place des XXII cantons, rues Rousseau, du Cendrier, du Mont-Blanc, place Longemalle, rues Basses, rue de la Corrairie, place Neuve, et enfin parc des Bastions

**15 h 45** Molard, allocutions de Jean-Luc Ardite (Parti du Travail) et d'Alessandro Pelizzari (Unia - CGAS)

**17 h** parc des Bastions: partie festive avec

- pour les enfants: manège, balade sur les ânes de Bonaventure,
- jusqu'à 24h, restauration avec plus de 40 stands
- film surprise à la tombée du jour, projection organisée par Sputnik

**Comité d'organisation des manifestations du 1er mai**, constitué par: Communauté genevoise d'action syndicale CGAS, Parti du Travail, Parti socialiste genevois, solidaritéS, Les Verts; avec les Indépendants de Gauche; soutenu par: Association de soutien aux combattants des Brigades internationales, AVIO, Comité Amérique centrale, OSEO Oeuvre suisse d'entraide ouvrière, CCSI Centre de Contact Suisses-Immigrés, ASSMP Association Maison Populaire de Genève, MPP Mouvement populaire des familles, LSDH Ligue Suisse des Droits de l'Homme; ATTAC Genève.

## Une Suisse xénophobe: résistons!

Poussée par une UDC toujours proluxe en projets xénophobes, la Suisse (son parlement et son Conseil fédéral) n'a de cesse de développer une politique migratoire fondée sur le rejet et la criminalisation de l'étranger. Ainsi, en janvier 2009, le Conseil fédéral a mis en consultation son projet de durcissement des lois sur l'asile et les étrangers, en mars, le Parlement a refusé d'invalidiser l'initiative islamophobe anti-minarets et le Conseil national a décidé de dénier le droit au mariage à tous les migrants en situation irrégulière.

Dans son programme de durcissement de la loi sur l'asile, le Conseil fédéral propose ni plus ni moins que de bafouer les libertés fondamentales reconnues

et garanties à tout être humain (libertés de conscience, de pensée, d'expression et de réunion). Les personnes ayant déserté, les objecteurs de conscience et les requérants d'asile exerçant une "activité politique abusive" ne pourront en effet plus accéder au statut de réfugié. D'autre part, notre gouvernement n'hésite pas à proposer de supprimer la possibilité de déposer une demande d'asile dans les ambassades suisses à l'étranger. Que cela ait pour conséquence directe de livrer les personnes en danger vers l'immigration clandestine et ses filières mafieuses ne semble aucunement l'inquiéter.

En ce qui concerne la révision de la loi sur les étrangers (LEtr), le Conseil fédéral n'hésite pas à

aller au-delà de l'initiative UDC sur les renvois. Au lieu de rejeter catégoriquement cette initiative, notre gouvernement - qui présente la révision de la LEtr comme un contre-projet à cette initiative - fait des propositions qui ne sont même pas demandées par l'extrême droite. Il propose de rendre l'accès au permis C (permis d'établissement) plus difficile en renforçant les exigences en matière de connaissance linguistiques. Pour obtenir un permis C, l'étranger devra impérativement connaître une langue nationale. Toute personne demandant un permis C anticipé (après 5 ans de séjour) devra, elle, faire preuve d'une intégration "particulièrement" réussie. Une intégration réussie ne suffira donc plus.

Non content de proposer un accès plus difficile au Graal du permis C, le Conseil fédéral propose de rendre sa révocation possible, même en cas d'atteinte mineure à la sécurité et à l'ordre public. Décidément atteint de xénophobie aiguë, le gouvernement s'aventure par exemple à propo-

ser que le permis C soit révoqué en cas de recours à l'aide sociale! L'étranger avec statut légal ayant travaillé et vécu en Suisse voire faisant partie de la seconde ou de la troisième génération se verrait ainsi dénier toute égalité de droit tant avec les suisses qu'avec les ressortissants de l'Union Européenne.

Parce qu'il poursuit sa lutte contre l'exclusion et pour l'égalité des droits, parce qu'il ne peut tolérer le projet de discriminer à nouveau les migrant-e-s peu formés provenant d'Etats tiers, le SIT appelle à manifester, le 18 avril prochain contre ce nouvel accès de xénophobie confédérale. (voir page 2).

Rejoignez-nous!

Lara Cataldi

\* La prise de position du SIT et d'une quarantaine d'organisations, partis et syndicats actifs dans le domaine de l'asile et de la migration est disponible sur le site du SIT.

EDITO

## Crise et congrès

La date du congrès SIT extraordinaire qui doit débattre des liens entre le SIT et l'USS approche. Pour préparer cette échéance importante au regard de l'histoire du SIT, un texte a été élaboré par le groupe mixte de préparation du congrès pour permettre au plus grand nombre possible de militant-e-s de s'approprier ce débat afin qu'ils puissent décider en connaissance de cause le jour du congrès. Ce texte est donc diffusé largement. A chacun-e d'en prendre connaissance, de poser les questions qu'il soulève, de donner son avis. Cela permettra de le corriger, de le compléter, de l'assortir de préavis afin d'en faire le texte qui sera soumis au congrès et de construire la position que le comité défendra le 6 juin.

Le chemin démocratique qui conduit au congrès est ainsi tracé. Il est court, et les "signes de piste" sont complexes. Pour arriver au but dans de bonnes conditions, il est important que le débat se fasse de manière ouverte dans tous les lieux prévus pour cela : comités de secteurs, commissions, collègue élargi, comité SIT. Sans tabous, sans langue de bois, sans non-dits, ouvertement plutôt que dans les couloirs ou au bistrot. Il est de la responsabilité de chacun-e d'y contribuer, à la mesure de ses expériences, de ses connaissances, de ses convictions et, pour certain-e-s, de leur histoire.

Car, contrairement à ce que l'on entend parfois, cette question des alliances à laquelle le SIT doit répondre n'est pas une question bureaucratique, c'est une réflexion stratégique et politique importante, aujourd'hui plus que jamais. Pourquoi? Parce que, ces vingt dernières années, les attaques incessantes de l'intégrisme libéral ont

conduit à une déréglementation généralisée (le "laisser-faire" et le "moins d'Etat") qui a massivement accru les inégalités: la moitié des salarié-e-s sont sans garanties collectives (CCT ou statut public), la répartition des richesses bascule des salaires vers les profits, la protection sociale s'effrite. Et "le bouquet", c'est la crise actuelle où convergent toutes les déréglementations, dont celle de la spéculation financière, pour mettre en péril l'économie réelle et le sort des travailleuses et travailleurs. Pour faire face à cette crise du système dans son entier et à ses conséquences bien concrètes pour les salarié-e-s, il faut des syndicats forts, unis, combattifs, capables non seulement, comme le font les gouvernements, de concevoir des mesures pour "sortir de la crise", c'est à dire faire redémarrer le système, mais de faire des propositions pour changer de système, pour qu'un "autre monde" soit non seulement possible mais réalisable.

Et pour y arriver, il faut que les syndicats, si différents soient-ils, se donnent les moyens d'échanger leurs informations, de confronter leurs points de vues, de dégager des positions partagées, de mettre leurs forces en commun pour créer un rapport de forces qui les fasse passer. C'est ça l'enjeu stratégique et politique qu'il y a derrière la question des liens à créer entre syndicats en général, entre SIT et USS en particulier. C'est pour bien manifester cette "interconnexion" que le congrès du 6 juin comprendra deux parties: une première sur la crise, avec une résolution à la clé, et une seconde sur les alliances, avec décision à la clé.

Jean-Marc Denervaud

## Urgence

### Référendum contre la loi sur la police

Le 19 février, le parlement genevois a voté une loi sur la police (LPol) qui permet de supprimer une large tranche de libertés en donnant à la police genevoise un pouvoir arbitraire incroyable, lui permettant de prendre - de manière indépendante et administrative - des décisions de "mesures d'éloignement" par rapport à un "périmètre déterminé" de l'espace public cantonal, mesures pouvant être infligées par la police, à chaud et sans autre forme de procès, à toute personne notamment si "elle-même ou un rassemblement de personnes auquel elle participe menace l'ordre ou la sécurité publiques" ou encore si ladite personne "importe sérieusement des tiers..."

On peut imaginer par exemple que la présence de militant-e-s syndicaux aux environs d'une entreprise "importe sérieusement" le patron de celle-ci. Pas de problème, le premier flic venu pourra y remédier, grâce à la baguette magique liberticide du Grand Conseil. La mesure est signifiée verbalement et permet de conduire immédiatement quiconque y serait soumis hors du périmètre concerné. Si on ne se soumet pas à cette décision, on est alors passible d'être embarqué pour se voir communiquer une décision écrite, immédiatement exécutoire nonobstant recours, et qu'on enfreint au péril des

foudres du Code pénal. Une telle notification écrite, émanant d'un officier de police, est également prévue par la loi pour les mesures de bannissement dépassant les 24 heures... et qui peuvent avoir une durée (renouvelable sans limite légale) allant jusqu'à trois mois.

A noter que la loi laisse à l'appréciation des policiers ce qui constituerait les éléments constitutifs de l'"ordre et la sécurité publiques" défendus ou l'"importunité sérieuse envers des tiers" susceptible d'être sanctionnée par cet exil intérieur d'un nouveau genre. La loi ne fixe d'ailleurs non plus aucune limite au "périmètre" par rapport auquel on peut être "éloigné". Ainsi, celui-ci pourrait s'étendre à toute une commune, à toute la Ville, ou pourquoi pas tout le canton, transformant le bannissement en assignation à résidence, en interdiction de travailler, etc.

**Le SIT a décidé de soutenir le référendum qui a été lancé contre cette loi. Mais le délai est très court :**

**nous vous demandons de renvoyer les listes que vous avez reçues jusqu'au 9 avril directement au**

Parti du travail  
Case postale 16  
1211 Genève 8

## LPP

### Le référendum a abouti!

**Suite à la décision du parlement, le 19 décembre dernier, de baisser encore le taux de conversion des avoirs du deuxième pilier en rentes, référendum a été lancé pour contrer cette nouvelle attaque contre le système de retraite.**

Soutenu par les organisations syndicales, dont le SIT évidemment, ce référendum a rapidement recueilli les signatures nécessaires qui seront déposées début avril à Berne.

Pour rappel, cela fait déjà plusieurs années que la prévoyance professionnelle fait

l'objet de mesures visant à l'affaiblir, au bénéfice de l'épargne privée (3e pilier). Lors de la première révision de la LPP, en 2005, il avait déjà été prévu de réduire sur 10 ans le taux de conversion de 7,2% à 6,8%, celui-là même que les autorités veulent encore abaisser aujourd'hui à 6,4%. Par ailleurs, les assureurs privés ont obtenu à plusieurs reprises ces dernières années que le taux minimum d'intérêt sur les avoirs de vieillesse soit abaissé bien en dessous des 4% qui ont été en vigueur depuis que la LPP existe. Ce faisant ils effectuent un transfert des salariés à leurs actionnaires des bénéfices effectués sur les avoirs de prévoyance.

Ce sont enfin les caisses à financement mixte (capitalisation et répartition) qui sont mises sous pression afin de passer en capitalisation intégrale. Cette évolution est corrélative de plus souvent de l'abandon des systèmes à primauté de prestations pour ceux à primauté de cotisation, ce qui implique une perte de solidarité entre salariés et de sécurité dans les prestations à venir. Moins de garantie pour les salariés, moins de solidarité entre les générations, plus d'argent livré à la spéculation, voici en fin de compte les orientations de la politique fédérale de prévoyance.

S'il n'était pas possible de s'opposer aux baisses de taux d'intérêt car décidées par ordonnance, il n'en devenait que plus évident de s'opposer à une nouvelle baisse du taux de conversion. Il était impératif de donner un signal fort de l'attachement de la population à un système de prévoyance qui permettrait à toutes et tous de bénéficier d'une retraite décente. Et nous devrions avoir l'occasion encore cette année de le confirmer, lors de la votation qui suivra ce référendum. La campagne ne fait donc que commencer.

Julien Dubouchet

6 juin 2009

## 13e congrès SIT

Nous vous rappelons que le Congrès du SIT aura lieu le samedi 6 juin de 9.00 à 13.00 à l'UOG. En plus du sujet principal sur les alliances du SIT, une première partie traitera de la crise économique et des mesures que les syndicats préconisent pour lutter contre les conséquences sur les salarié-e-s.

Les prochaines étapes de préparation du congrès sont les suivantes:

- dès le 6 avril, le projet de texte à soumettre au congrès sera envoyé au comité, au secrétariat, aux comités de secteurs et aux commissions; ceux-ci devront en débattre pour préparer la discussion du ...
- 23 avril au comité SIT, qui adoptera le texte qui sera soumis au congrès et prendra position sur les scénarios à l'intention du congrès;
- dès le 8 mai, les délégué-e-s désigné-e-s par les secteurs recevront le texte; les secteurs et commissions auront jusqu'au 2 juin pour présenter des amendements;
- enfin, le 6 juin, le congrès débattera du texte et des amendements et prendra position.

Rappelons que le congrès sera ouvert à tout-e membre du SIT intéressé-e. Les militant-e-s qui seraient intéressé-e-s à être délégué-e-s de leur secteur peuvent prendre contact avec le ou la secrétaire syndical-e responsable de leurs secteur.

### A l'occasion de la Conférence mondiale contre le racisme à Genève Et solidaire du Forum de la société civile

## MANIFESTATION CONTRE LE RACISME ET LA XENOPHOBIE

**SAMEDI 18 AVRIL à 15h00**  
**Rassemblement Place Neuve - Genève**

Genève accueille le 20 au 24 avril 2009 la conférence mondiale contre le racisme, qui dressera un bilan des mesures engagées lors de la conférence de Durban, Afrique du Sud (2001). Tous les pays sont touchés par le racisme! Mais peu ont pris de véritables mesures propres à assurer la protection des victimes. Les suites de Durban sont donc décevantes. Kofi Annan, alors secrétaire général de l'ONU avait pourtant introduit la conférence en ces termes: "le fanatisme, la haine, les préjugés, voici les horribles symptômes d'une maladie dont l'humanité a toujours souffert, partout dans le monde. Le racisme peut, doit et sera mis en échec". Aujourd'hui, hélas, il faut bien admettre que l'on est bien loin de cette "mise en échec"! Pire! Alors que les manifestations de racisme se multiplient, également en Europe, plusieurs pays occidentaux vont jusqu'à contester, aujourd'hui, la Conférence de Genève.

Du 17 au 19 avril, également à Genève, un Forum de la société civile accueillera de nombreuses délégations étrangères. Il transmettra à la Conférence le résultat de ses travaux en faveur d'une société réellement soucieuse de la diversité culturelle, mobilisée pour l'égalité des droits politiques, sociaux et économiques pour toutes et tous, notamment pour les migrant-e-s, les réfugié-e-s et les peuples autochtones, pour une société respectueuse des victimes de toutes les formes de racisme, de discrimination, de xénophobie, de néo-colonialisme et de la traite négrière.

**Combattre le racisme partout dans le monde... et chez nous!**

Notre pays n'est pas épargné par les manifestations de racisme et de xénophobie et la crise amplifie les phénomènes de repli et de rejet de l'autre:

- L'UDC et consorts continue à alimenter haine et suspicion; avec des images de doigts crochus, de moutons noirs et de charognards, les nationalistes n'ont de cesse de stigmatiser les "étrangers abuseurs", les "faux réfugiés", les "dangereux musulmans"...
- La majorité du Parlement refuse d'invalider l'initiative islamophobe anti-minarets, laquelle sera donc soumise au vote: la campagne émotionnelle qui s'annonce va déchaîner un climat d'intolérance...
- Le Conseil fédéral durcit une nouvelle fois les lois sur les étrangers et sur l'asile... alors même que dans notre monde les personnes contraintes de fuir leur pays pour cause de persécution, de misère ou de crise écologique n'ont jamais été aussi nombreuses qu'aujourd'hui!

**Pour toutes ces raisons, soyons nombreux/ses à exprimer publiquement notre refus de la violence raciste et xénophobe, à dire notre refus de toutes les discriminations!**

**TOU-TE-S UNI-E-S CONTRE LE RACISME/UNITED AGAINST RACISM**

Pour une société solidaire et fraternelle,  
Pour une société fondée sur la justice sociale et le respect de toutes les minorités!

## Votations fédérales

### NON au passeport biométrique

Une large coalition de partis politiques, de syndicats et d'associations (de consommateurs-rices entre autres) s'est prononcée contre l'introduction de nouveaux passeports, et par la suite de nouvelles cartes d'identité, qui contiendraient une puce électronique RFID sur laquelle seront sauvegardées les données biométriques.

Des autorités étrangères et même des entreprises privées telles que, des compagnies de transport, des exploitants d'aéroports et "d'autres services adéquats", auront accès au contenu de la puce. Dès lors, il sera impossible de contrôler ce que ces entreprises feront des données ainsi collectées. Les données biométriques de tous les citoyens et citoyennes seront, de surcroît, sauvegardées dans un fichier national - à l'exception de la France, une telle mesure serait aujourd'hui unique en Europe, bien que contraire à l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'Homme.

Le Conseil fédéral justifie l'introduction du nouveau passeport par l'Accord de Schengen. Ce dernier ne prévoit cependant ni l'enregistrement des données dans une banque de données centrale ni l'introduction d'une carte d'identité biométrique!

En Suisse, on veut non seulement imposer aux citoyens et citoyennes le passeport biométrique mais aussi la carte d'identité avec empreinte digitale, une banque de données centrale et la puce RFID.

**Aucun pays au monde ne déploie, à ce jour, une si vaste panoplie**, Le Conseil fédéral et le Parlement vont ainsi bien au-delà de ce qu'exige l'Union Européenne et les USA. Nous devons donc refuser cet arrêté fédéral qui diminue nos libertés, place chacun-e sous le risque d'une surveillance permanente de la part de services publics mais également de sociétés privées.

**Un arrêté fédéral qui diminue nos libertés, place chacun-e sous le risque d'une surveillance permanente.**

### OUI aux médecines complémentaires

Pour le mouvement syndical, il ne s'agit pas ici de se prononcer sur les mérites comparés de tel ou tel type de médecine. Le soutien du SIT au contre-projet se fonde sur deux constats :

- **chaque élargissement du catalogue de base de l'assurance-maladie (LaMal) démocratiserait l'accès aux soins pour toutes et tous.** Les cinq disciplines complémentaires (homéopathie, médecine anthroposophique, médecine traditionnelle chinoise, phytothérapie, thérapie neurale) seront ainsi réintégrées dans l'assurance de base si elles sont pratiquées par des médecins spécialisés.

- **certaines de ces médecines peuvent contribuer à réduire les coûts de la santé** en évitant le recours systématique aux médicaments. Le texte prévoit également que des diplômés nationaux et/ou cantonaux sur ces disciplines soient mis en place et que la formation et la recherche dans ce domaine soient renforcées.

La généralisation de ces enseignements permettra peut-être aux soignant-e-s d'éviter la pression très forte des grandes firmes pharmaceutiques en faveur d'une surmédicalisation chimique qui coûte des milliards aux patients-es et au système de santé de ce pays.

**Éviter la pression des grandes firmes pharmaceutiques en faveur d'une surmédicalisation chimique qui coûte des milliards.**

## Votations cantonales

### NON à la réforme de l'imposition des entreprises!

Le SIT et l'ensemble du mouvement syndical s'étaient opposés l'an dernier à la modification de la fiscalisation des entreprises qui se traduisait par des cadeaux fiscaux importants aux plus aisés, particulièrement en ce qui concerne les questions de double imposition, et d'imposition partielle des dividendes. Suite à l'acceptation de cette modification, le Conseil d'Etat et les partis bourgeois ont déposé des projets d'application cantonale. Parmi les 11 dispositions prévues, 3 laissent au canton la possibilité de réduire ou d'amplifier l'effet de la votation fédérale : l'atténuation de la double imposition économique (l'imposition partielle des dividendes), l'imposition des bénéfices des liquidations et l'imputa-

tion éventuelle de l'impôt sur le bénéficiaire à l'impôt sur le capital. Le Grand Conseil vient d'adopter une loi proposée par l'Entente sur ce dernier volet qui entraînerait une **diminution des rentrées fiscales cantonales d'environ 20 millions**, pour un bénéfice minime pour les entreprises.

Le vote des genevois-e-s sur cette loi aura lieu dans les mois à venir. Pour donner un signal clair de refus de la politique des cadeaux fiscaux qui a contribué à vider les caisses publiques au profit de quelques uns, il nous faut confirmer notre non de 2008 en refusant une fois encore cette attaque à la politique de redistribution par l'impôt des richesses communes.

**Donner un signal clair de refus de la politique des cadeaux fiscaux qui a contribué à vider les caisses publiques au profit de quelques uns.**

### Cycle d'orientation: NON à l'initiative "pour un cycle qui oriente" OUI au contreprojet

L'école doit permettre une égalité des chances pour tous les enfants et les jeunes, quels que soient les milieux sociaux, et offrir pour chacune une possibilité d'ouverture et d'orientation larges. Les débats actuels et l'enjeu des votations cantonales sur le Cycle d'orientation (CO) mettent ces principes en cause.

Suite à la votation de 2006 intitulée "pour un retour des notes à l'école primaire", très largement soutenue par la population, deux initiatives sur la réorganisation du CO ont été déposées et vont être votées. A ces initiatives antagoniques, le Conseil d'Etat oppose un contreprojet.

L'**initiative IN134 de REEL "pour un Cycle qui oriente" est dangereuse**, très passéiste et provocatrice. Elle renforce une orientation précoce et irréversible dès l'école primaire en introduisant quatre filières très sélectives dès la 7e, puis huit filières dès la 8e selon les notes et les mérites des élèves. L'initiative ne prévoit pas de passerelles entre filières, permet de cataloguer les élèves en "bons", "moins bons" et "franchement mauvais" et renforce ainsi la logique de l'échec scolaire.

L'**initiative IN138 de la Coordination Enseignement précoce des moyens pour la continuité des réformes engagées** par l'école obligatoire et le CO depuis plus de 25 ans. Elle vise à élargir ces expériences et surtout à donner les moyens à l'école de conduire ses projets, permettre des mesures de soutiens particuliers et collectifs aux jeunes qui ont des difficultés tant d'apprentissage des

branches importantes que d'orientation pour trouver motivation et débouchés. Tout le monde constate que les jeunes en 7e du CO ne savent pas comment ils vont orienter leur formation et ce qu'ils veulent faire. Le CO doit former et orienter au mieux pour qu'en fin de scolarité obligatoire les jeunes puissent suivre des filières qui correspondent aux envies et possibilités.

Le **contre-projet du Conseil d'Etat (PL10176) vise à affirmer des filières et une sélection dès la 7e**, comme l'IN134, mais avec la nuance d'une 7e année où tous les jeunes ont des cours semblables mais avec des niveaux d'exigences différents. En revanche, cette 7e divisée en trois sections dépendra des notes du primaire avec une extraordinaire exigence (pour être en section "forte", il faut avoir 5 de math, 5 de français expression et 5 de français écrit) et la question des notes de moyennes exigeante incluant des notes de comportement fera le reste pour l'orientation dans les filières). L'objectif est qu'en 8e année du CO les orientations sur la poursuite des études soient définies. A la différence de l'IN 134 de REEL, le contre-projet du Conseil d'Etat prévoit des passerelles entre les filières en particulier promotionnelles.

Le **SIT s'est opposé à l'idée d'une école qui, dès la 6e déjà, devient un tri vers le marché de l'emploi et l'économie.** L'école perd ainsi sa fonction de service public garant de l'égalité des chances. En mettant l'accent sur la sélection précoce, l'école devient petit à petit l'instrument de l'économie, incitant à la concurrence et favorisant les meilleurs. Les moyens pour l'éducation publique ne cessent de se réduire, provoquant des difficultés souvent liées à un manque de moyens d'encadrement et d'aides spécifiques alors que les spécificités urbaines devraient causer des attentions toutes particulières et renforcées.

L'**IN134 et le PL10176 mettent, les deux, en cause ces principes d'égalité des chances, mais toutefois à des degrés différents.** L'acceptation de l'IN 134 de REEL serait catastrophique pour tout enfant connaissant des difficultés sur son parcours scolaire. Le contre-projet du Conseil d'Etat renforcera également la sélection précoce, mais permettrait peut être d'éviter certains écueils plus intelligemment.

**Le SIT dit donc NON à l'IN134 et OUI au contreprojet pour éviter le pire. Bien entendu il soutiendra l'IN138 qui sera votée prochainement.**

#### Pour une politique d'accueil de la petite enfance

### Initiative: à vos stylos!

Le SIT a décidé de soutenir cette initiative, qui vise à inscrire dans la Constitution l'obligation pour les communes de créer suffisamment de places pour l'accueil de jour des enfants en âge préscolaire, quel que soit le mode de garde (crèches, jardins d'enfant ou familles d'accueil à la journée). La loi cantonale actuellement en vigueur n'impose pas de répondre aux besoins des parents et l'effort des communes est insuffisant pour combler la grave pénurie de places que connaît notre canton. Si cette initiative aboutit, elles auront cinq ans pour garantir le droit à une place et un réel choix du mode de garde.



**A vos stylos! Les 10'000 signatures nécessaires doivent être récoltées d'ici au 21 juin 2009.** Feuilles de signatures et argumentaire téléchargeables sur [www.sit-syndicat.ch](http://www.sit-syndicat.ch) ou sur le site du comité d'initiative [www.initiative-petite-enfance.org](http://www.initiative-petite-enfance.org).

# Non respect des droits syndicaux chez Manor

Depuis plusieurs années, Marisa Pralong, vendeuse chez Manor et présidente de la région Genève du syndicat Unia, milite pour améliorer les conditions de travail dans la vente tant sur son lieu de travail qu'au sein de la Commission paritaire de la CCT cadre et de la CDNA. Il est arrivé à plusieurs reprises que Marisa doive interpeller son propre employeur quant au respect de certains articles de la Convention collective que Manor signait... une situation gênante pour la direction qui a d'abord essayé d'intimider Marisa en lui adressant un avertissement pour "militantisme"!

Puis, quelques mois plus tard, alors que Marisa s'exprime dans un quotidien genevois en rappelant la difficulté des horaires de travail dans la ven-

te, Manor saisit l'occasion pour la licencier. La lettre de licenciement est à ce propos extrêmement limpide: pour le magasin, dire que les nocturnes ne sont pas appréciées par le personnel et que celui-ci ne désire pas travailler le dimanche signifie une rupture des liens de confiance.

En procédant de la sorte, l'entreprise Manor montre le peu de respect qu'elle porte à la liberté d'expression et aux droits syndicaux. Le grand magasin viole de plus allègrement la Convention collective cadre qui, dans son article 17.2, stipule qu'il "est interdit de discriminer ou de licencier un employé en raison de son activité exercée en qualité de représentant, de délégué syndical ou de membre des commissions du personnel des employés".



Marisa Pralong, présidente d'Unia-Genève, victime d'un licenciement antisyndical.

A la suite des piquets syndicaux tenus devant le magasin pendant près d'un mois, des signatures de plus de 7000 clients et de l'appel toujours plus large de la population et des personnalités politiques pour la réintégration de Marisa, Manor continue à faire la sourde oreille! Pire, le magasin se lance même dans une campagne antisyndicale mettant ainsi sous pression son personnel.

Ce licenciement représente une grave atteinte aux droits fondamentaux des travailleurs et travailleuses et renvoie une fois encore à l'absence de véritable protection dans le droit suisse contre les licenciements antisyndicaux.

**Continuons d'exiger la réintégration de Marisa!**

Valérie Balleys



Manifestation devant Manor: gauche et syndicats réunis (de gauche à droite: Alessandro Pelizzari (secrétaire régional Unia), Pierre Vanek (solidaritéS), Françoise Schenk-Gottret (députée PS), Valérie Balleys (secrétaire syndicale SIT) et Joël Varone (Unia).

## Le Grand Conseil autorise les petits commerces à ouvrir 24h sur 24h

### Un contrôle strict s'impose

**Par décision du Grand Conseil, tous les commerces pourront ouvrir 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 si seul le patron et les "personnes exerçant une fonction dirigeante élevée" travaillent en dehors des heures d'ouverture stipulées dans la loi sur les heures d'ouverture des magasins (LHOM).**

Selon la droite, qui a plébiscité ce changement de loi, tout le monde y gagne: les patrons, puisqu'ils seront libres d'ouvrir quand bon leur semble, et les salarié-e-s, puisqu'ils ne sont pas concernés. C'est une position au mieux naïve, au pire franchement cynique. En effet, dans le commerce, tous les patrons ne sont pas libres et indépendants et tous les "cadres dirigeants" ne sont pas de riches salariés grassement payés. Bien au contraire.

Depuis plusieurs années, on constate des changements structurels surnois dans le commerce. Certaines enseignes transforment leurs surfaces de vente en entreprises franchisées. Elles licencient leurs anciens employés pour leur proposer ensuite de reprendre une surface de vente à leur compte, d'assumer ainsi tous les risques de l'entreprise, mais gardent évidemment la main mise sur un grand nombre de décisions concernant la marche des affaires. C'est le cas par exemple de Naville ou des boulangeries Desplanches. Les gérants ne sont donc plus salariés, ils ne sont plus couverts par les conventions collectives ou la loi sur le travail, peuvent désormais ouvrir 24 heures sur 24, mais restent dans les faits pieds et poings liés à leur ancien employeur.

Et si l'on regarde du côté de la France, on se dit que le pire est à venir. En effet, depuis plusieurs années, certaines enseignes comme Casino multiplient les surfaces de petite taille, et proposent ensuite des contrats de cogérance à des couples attirés par "l'indépendance" du statut. Leur revenu: 6% du chiffre d'affaires et un minimum de 1935 euros brut pour deux. Bilan: les gérants de ce type de superettes tra-

vaillent 7 jours sur 7 pour des revenus inférieurs au SMIC tout en devant assumer les responsabilités de chef d'entreprise.

Qui nous assure que prochainement certaines enseignes comme Coop ou Migros ne seront pas, elles aussi, tentées par ce type de stratégies leur permettant notamment d'ouvrir en tout temps? Personne. Et malheureusement, la loi telle qu'elle a été adoptée par le Grand Conseil ne nous offre que peu de garde-fous. La nouvelle LHOM ne définit pas clairement la notion de fonction dirigeante, et elle ne donne aucun moyen supplémentaire à l'inspection du commerce ou à la police pour contrôler et sanctionner les abus.

Le SIT a exprimé son opposition à cette loi depuis qu'il en a eu connaissance en 2007. Il a rendu les parlementaires attentifs aux problèmes mentionnés ci-dessus et exigé notamment 10 inspecteurs supplémentaires et la suppression de l'autorisation d'ouvrir aux personnes ayant une fonction dirigeante élevée. Le Grand Conseil malheureusement n'a pas suivi nos arguments.

Aujourd'hui, il est de notre devoir d'exiger une définition des plus strictes de la notion de fonction dirigeante élevée, qui doit notamment fixer un salaire minimum pour ces cadres. A notre sens, ce salaire doit être supérieur au salaire médian genevois. A ce critère décisif s'ajoutent évidemment tous les critères établis dans la jurisprudence.

Le SIT veillera donc à ce que ces points soient mentionnés dans le règlement d'application de la nouvelle LHOM et que les contrevenants soient effectivement sanctionnés.

Lara Cataldi

## Horaires des magasins

### Nouvelle offensive de la droite

**Après avoir rompu les négociations en commission tripartite sous prétexte que les travaux n'avanceraient pas assez dans leur sens, les patrons se lâchent et déposent avec leurs relais politiques un projet de loi faisant fi des conditions de travail des 20'000 vendeurs et vendeuses du canton.**

Quelle est la teneur de ce projet de loi? Une extension des horaires d'ouverture des magasins à 20 heures tous les soirs, 19 heures le samedi et une ouverture 4 dimanches par an (dont les deux dimanches précèdent le 24 décembre).

Pour le personnel de vente, ce projet est inacceptable. Fermer les magasins à 20 heures, signifierait d'ailleurs pour lui quitter le magasin bien au-delà, c'est-à-dire lorsque les rangement et la fermeture de la caisse sont terminés. Les horaires dans la vente sont déjà extrêmement pénibles et difficilement compatibles avec des responsabilités familiales ou une vie sociale épanouie. Avec ce projet, les patrons entendent généraliser les nocturnes et augmenter encore la flexibilité horaire demandée au personnel de vente. Aujourd'hui, les magasins sont déjà ouverts 61 heures 30 par semaine et il est d'ailleurs important de souligner qu'une vendeuse peut être engagée à 50% pour 1860.- et devoir garantir à son employeur cette même disponibi-

lité de 61 heures 30 par semaine, car ni la Loi sur le travail ni la Convention collective étendue du secteur (CCT Cadre) ne prévoient de frein à la flexibilité sous la forme d'un horaire de travail régulier ou de jours de congés fixes.

De plus, ces dernières années, les conditions de travail dans le secteur de la vente se sont encore précarisées par la multiplication des contrats de travail atypiques (contrat à temps partiel, intérim, contrat d'auxiliaire). Une généralisation des nocturnes serait aussi la porte ouverte aux statuts précaires d'emploi et à la dégradation des conditions de travail pour le personnel fixe. A ce propos, il est d'ailleurs faux de penser, comme le font croire les patrons, qu'une extension des heures d'ouverture des magasins va créer de l'emploi. Au contraire, ce projet est avant tout celui des grands magasins, ceux-là même qui rationalisent et organisent le travail de telle manière que le secteur a vu fondre le nombre d'emplois ces cinq dernières années.

Enfin, les patrons et la droite libérale montrent leur arrogance en déposant ce projet de loi qui nie également tout droit de consultation des organisations du personnel. En effet, la loi actuelle prévoit une consultation des organisations syndicales sur plusieurs points: fixation du jour de la nocturne de décembre; octroi de dérogations sur les horaires de fermetures lors de manifestations particulières; emploi du personnel durant le jour férié du 31 décembre, etc. Ces dispositions permettent au personnel, d'une part de faire entendre sa voix, et d'autre part, en cas d'acceptation, de pousser le patron à négocier des compensations ou des mesures de protection des travailleurs nécessaires dans ce secteur aux conditions pénibles, surtout durant certaines périodes de l'année. Aujourd'hui, tous ces articles se voient abrogés par les promoteurs de ce projet qui veulent imposer leurs vues sans aucune autre forme de procès.

En cas d'acceptation par le député-e-s d'une telle précarisation des conditions de travail, le SIT a d'ores et déjà annoncé qu'il serait présent pour lancer le référendum.

Valérie Balleys

# Les cafetiers s'en moquent...

**Le référendum lancé par les cafetiers contre l'interdiction de fumer dans les lieux publics a abouti. Envers et contre tout, les cafetiers s'opposent à une interdiction totale de fumer. Ils bafouent la volonté populaire, la santé des travailleurs et des travailleuses de leur secteur ainsi que celle de leurs clients.**

Bien que plus de 70% de la population soit non-fumeur, bien que 80% des votants aient soutenu l'interdiction de fumer, bien que la fumée passive soit nuisible à la santé, les cafetiers ne veulent pas que la clope soit bannie de leurs restos. Ils s'accrochent désespérément à un combat d'arrière-garde au lieu de regarder ce qui s'est passé dans les autres pays qui ont interdit totalement la fumée dans leurs établissements publics. En Ecosse, en Irlande et en Norvège, ni le chiffre d'affaires, ni le nombre d'employé-e-s dans la branche n'ont diminué (voir le document publié par l'OFSP en décembre 2007 intitulé "information de base sur le tabagisme passif").

Mais les parlementaires ont tout de même le souci de la santé des employé-e-s de la restauration, car la loi mentionne que les patrons ne peuvent pas employer des travailleurs et travailleuses dans des locaux fumeurs sans leur acceptation. Cette condition est une mascarade car les employé-e-s n'auront tout simplement aucun choix puisque les établissements, eux, auront le choix de rester fumeur... Imaginons qu'à l'entrée en vigueur de cette loi, un patron veut garder son établissement fumeur, il demande à son employé-e si il/elle est d'accord de travailler dans la fumée, si celui-ci/celle-ci refuse, il y a fort à parier qu'il/elle sera licencié-e. Ce



En combattant cette loi, les patrons de la branche refusent à leurs employé-e-s le droit à une protection totale contre la fumée passive. Les serveurs et serveuses respirent durant plus de 8 heures par jour un air chargé de particules fines. Particules cancérigènes qui pénètrent dans les poumons et peuvent provoquer à la longue des maladies respiratoires, cardiovasculaires et des cancers. La santé des travailleurs et des travailleuses est mise à rude épreuve depuis des décennies.

La loi sur le travail (qui a comme but principal de préserver la santé des salarié-e-s) ne prend pas très au sérieux les méfaits de l'exposition régulière à la fumée passive puisqu'elle autorise que les salarié-e-s soient enfumé-e-s durant leurs heures de travail.

Mais heureusement, le vent a tourné et, aujourd'hui à Genève, la cigarette n'est plus la bienvenue dans les lieux publics. Il reste juste au patronat de la branche d'en prendre conscience, car vouloir continuer à se battre pour conserver la liberté de fumer au détriment de l'amélioration de la santé du personnel et des consommatrices est plus que pathétique.

Dans leur argumentaire, les cafetiers demandent que Genève soit soumise uniquement à la loi fédérale sur la protection contre le tabagisme passif. Cette loi est extrêmement light, car elle autorise les petits bistrots de moins de 80m<sup>2</sup> à rester des établissements fumeurs et permet aux plus grands établissements d'avoir un fumeur avec service, à condition que ces espaces soient bien isolés.

Martine Bagnoud

# Du bruit ou de l'action?

**En lisant les articles consacré aux plaintes de patrons du secteur des limousines parus dans La Tribune de Genève en juillet de l'année dernière puis le 21 mars dernier, faut-il comprendre que ceux-ci aiment autant le scandale médiatique que le calme feutré de leur berlines?**

Les deux associations patronales, l'Agellmc et l'Agllmc se plaignent en effet de manière répétée de la mauvaise application des textes de loi qui leur feraient perdre des marchés importants de par un phénomène de concurrence déloyale, notamment sur les conditions de travail. Des chauffeurs venus de l'étranger seraient sous-payés et travailleraient dans des conditions désastreuses. Sans aucun doute cela arrive, le syndicat est bien placé pour le savoir, autant d'ailleurs en ce qui concerne le travailleur d'ici ou celui venu d'ailleurs.

Ainsi, croyant que les associations patronales avaient bien compris leur intérêt à réguler les

conditions de travail dans ce secteur, le SIT leur a proposé une nouvelle fois de signer une convention collective de travail qui, une fois étendue, s'appliquerait à tous les chauffeurs et employeurs d'où qu'ils viennent.

Qu'ont répondu les deux associations patronales? La première rien, et la seconde que du fait de la précarité du secteur pour les chauffeurs, il n'était pas possible de les regrouper de manière durable au sein d'un syndicat, donc pas possible de signer une convention!

Drôle de réponse si l'on considère que la convention permettrait justement de lutter contre la précarité... Ce refus d'entrer en matière cache mal

Simon Descombes

## Tribunal des prud'hommes

# Un certaine forme d'indécence

**B., employé pendant 15 ans par l'entreprise Davel Déménagements SA, a récemment fait l'expérience d'un Tribunal des prud'hommes qui a fait preuve à son sens d'une partialité évidente.**

**Si une telle expérience n'est heureusement pas la règle aux prud'hommes, cela jette malheureusement le discrédit sur le système des juges élus et de "milice".**

B. réclamait le paiement d'heures supplémentaires. Contrairement à ce qui s'était passé les années précédentes, son employeur ne lui avait pas payé celles-ci à la fin des deux dernières années de son contrat de travail.

Le Tribunal a considéré que l'employé n'avait pas prouvé que son employeur ait été au courant du fait qu'il effectuait des heures supplémentaires, ni que celui-ci lui aurait demandé de les exécuter. En cela, le Tribunal n'a fait que suivre la jurisprudence qui, bien qu'établie, ignore totalement la réalité de la nature des relations entre employeurs et employés. Le fait que l'employé est contraint d'accepter de faire ce qu'on lui demande sans pouvoir en apporter la preuve formelle à posteriori, puisque celui-ci n'existe qu'au bon vouloir de l'employeur ou de son honnêteté, n'est pourtant un secret pour personne...

Plus choquant, le Tribunal a ensuite considéré - de manière totalement infondée - que l'employé, chef d'équipe et ayant un salaire de 5'800 francs après 15 ans de service, était un cadre dirigeant et donc qu'il pouvait à ce titre s'organiser pour compenser d'éventuelles heures supplémentaires et profitait de la prospérité de l'entreprise!

La réalité étant clairement différente, le Tribunal a usé sans retenue de drôles de méthodes pour arriver à un tel jugement: reprise de déclaration non prouvée de l'employeur ("mon employé est mon bras droit"), interprétations abusives (l'employé organise les équipes de chantier dont il fait partie donc il dispose d'un horaire flexible pour récupérer ses heures supplémentaires!), prise en compte de manière sélective et partielle des éléments des témoignages.

Pour finir, le Tribunal a considéré que l'employé devait réparer le dommage causé à

son employeur par son départ un mois plus tôt que prévu.

Alors que B. soutenait qu'il avait été libéré de l'obligation de travailler pour compenser des heures supplémentaires, le Tribunal a écarté le témoignage du témoin ayant assisté à l'entretien qui prouvait ce fait pour suivre sans remords les dires, aucunement prouvés, de l'employeur.

**Le plaignant ne peut être que dégoûté par la partialité du tribunal alors qu'il en attendait au minimum de la rectitude et une argumentation cohérente.**

Pour calculer le dommage dû à l'employeur, le Tribunal a pris en compte une facture d'une entreprise de travail temporaire que Davel SA avait réglée pour le mois en question, sans même savoir quelles activités l'intérimaire avait effectuées et s'il avait remplacé B. Cerise sur le gâteau, le Tribunal a retenu sans sourcilier que l'intérimaire engagé par l'entreprise lui avait coûté 2'000 francs de plus que B., alors que ce dernier était considéré dans les pages précédentes du jugement comme un cadre, avec une rémunération de cadre!

A lire ces lignes, B. ne peut être que dégoûté par la partialité du tribunal alors qu'il en attendait au minimum de la rectitude et une argumentation cohérente.

Ce type de jugement peut malheureusement laisser croire à l'employé que l'arrogance et le mépris dont il n'a cessé de se plaindre à l'endroit de son patron sont des méthodes payantes. Juges prud'hommes, le pouvoir de décider ne vous laisse pas pour autant le choix de l'arbitraire!

Simon Descombes

une volonté de vouloir accaparer les marchés sans offrir de garantie aux chauffeurs. Les conditions de travail dans ce secteur se caractérisent par une forte disponibilité demandée aux chauffeurs en l'attente de travail, des journées à rallonge et très souvent une absence totale de garantie de réaliser un salaire décent à la fin du mois.

L'Etat, dans le cadre de la visite du prince d'Arabie Saoudite qui faisait l'objet de la dernière plainte des patrons, a imposé le respect de conditions de travail minimales pour les chauffeurs employés par la société française qui en assurera le transport. Si les associations patronales étaient prêtes à faire de même dans le cadre d'une convention collective, un grand pas en avant serait fait pour la régulation de ce secteur.



Les formations de l'Université ouvrière de Genève

## Vous exercez le métier de concierge d'immeuble,

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

L'UOG vous propose une formation continue qui part de votre expérience et vous permet d'acquérir des outils de travail sur :

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

Les intervenant-e-s sont des professionnels dans ces domaines, spécialistes et praticiens de leur sujet.

- Durée:** 110 heures sur l'année scolaire, du 28 août 2009 au 28 mai 2010
- Périodes:** un vendredi soir et un samedi matin chaque deux semaines, hors vacances scolaires
- Prix:** Fr. 750.- qui peuvent être couverts par le Chèque annuel de formation, Fr. 750.- à la charge de l'employeur du-de la participant-e. (L'UOG se charge de faire les démarches auprès de l'employeur).
- Inscription:** dès le 1<sup>er</sup> avril 2009, prenez contact avec l'UOG:

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

## Votations fédérales

**NON** au passeport biométrique

**QUI** aux médecines complémentaires

## Votations cantonales

**NON** aux cadeaux fiscaux aux capitalistes

## Cycle d'orientation :

**NON** à l'initiative

**QUI** au contreprojet



Votations du 17 mai 2009  
Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs  
16, Chaudronniers - 1204 Genève - www.sit-syndicat.ch

## Nouvel excédent record aux comptes

Depuis 1999, la Ville de Genève a systématiquement enregistré des excédents aux comptes, à l'exception de l'année 2003. En 2008, les comptes enregistrent un nouvel excédent record de 155 millions de francs. Le personnel ne peut pas se réjouir de cette situation, qui a priori devrait être une bonne nouvelle, puisque depuis des années l'administration municipale s'est entêtée à présenter des budgets incluant des économies sur son dos. En votant le budget 2008, le Conseil municipal a décidé d'économiser 11 millions de francs de charges de personnel. Les comptes indiquent que ce sont 8 millions de francs sup-

plémentaires qui n'ont pas été dépensés dans cette rubrique, principalement en raison d'engagements tardifs de postes. La rencontre prévue le 27 avril prochain avec Sandrine Salerno, magistrate en charge des finances, sera l'occasion pour le syndicat de lui rappeler les attentes du personnel en la matière. Au rayon des investissements, la Ville de Genève reste très en deçà des sommes budgétées. De quoi inquiéter, lorsque l'on imagine les investissements rapides et nécessaires des collectivités publiques pour contrer les effets de la crise financière.

VB

### CTT EMS

## Prolongation jusqu'à fin 2009

**Dénoncée à l'été 2008 par la partie patronale (FEGEMS), dans l'optique d'une renégociation générale, la CCT des EMS arrivait à échéance fin février. De négociations difficiles en changement du paysage législatif, il n'a pas été possible d'en finaliser une nouvelle dans les délais. Toutefois, et à la demande des organisations syndicales afin d'éviter un vide conventionnel, la FEGEMS a accepté sa prolongation jusqu'à la fin de l'année.**

L'ouverture à l'automne dernier de négociations d'une nouvelle CCT devait être l'occasion de nouer un dialogue plus constructif entre les partenaires sociaux, après que les discussions ont été si dures lors du dernier renouvellement, en 2004. Malheureusement, s'il faut reconnaître à la nouvelle délégation patronale une courtoisie et une ouverture dans le dialogue qui faisaient clairement défaut à l'ancienne équipe, on devra déplorer que leurs orientations n'ont guère évolué. Il n'a dès lors pas été possible de faire avancer les négociations au rythme qu'il aurait fallu soutenir dans l'optique d'une conclusion dès février 2009.

S'il est apparu assez vite qu'une prolongation serait probablement nécessaire, s'est encore ajouté à la donne le projet de loi sur les établissements pour personnes âgées (LEP-PA), déposé par le Conseiller d'Etat François Longchamp. Visant à remplacer l'actuelle Loi sur les EMS (LEMS), ce texte entend modifier passablement le contexte dans lequel fonctionneront ces établissements.

Il prévoit notamment qu'il n'y aura plus d'obligations pour ceux-là d'appartenir à la FEGEMS et, partant, d'être lié à une CCT, et que la rémunération du personnel continuera

d'être calquée sur celle de la fonction publique, mais désormais de par la loi.

### Il reste encore beaucoup d'incertitudes

Ce projet de loi, s'il devait être accepté, aurait évidemment d'importantes conséquences sur les contours d'une nouvelle CCT. Mais la nature et l'ampleur de ces conséquences dépendront évidemment des éventuelles modifications qui pourraient être apportées au texte de loi. C'est pourquoi de tenir compte de ces trop nombreuses incertitudes que le personnel des EMS, réuni en assemblée générale le 19 janvier dernier, a décidé de suspendre les négociations et demander la prolongation de la CCT actuelle jusqu'à droit connu.

Après avoir accepté une première prolongation d'un mois pour avoir le temps de se prononcer sur cette proposition, la FEGEMS, lors de son assemblée générale du 12 mars dernier, a finalement accepté le report jusqu'à fin 2009. Ce répit doit être maintenant mis à profit pour influencer sur le processus législatif de manière à ce qu'en sorte une nouvelle loi la plus favorable possible aux 4'000 salarié-e-s du secteur

Julien Dubouchet

### Petite enfance

Les syndicats et associations professionnelles du secteur des institutions de la petite enfance ont entamé diverses démarches auprès des institutions des communes suburbaines ne disposant toujours pas d'une CCT pour leur personnel, en particulier à Satigny, Confignon et Plan-les-Ouates.

Des rencontres ont d'ores et déjà eu lieu avec le personnel

et des représentant-e-s des comités, l'objectif syndical étant d'inviter les institutions à rejoindre la CCT existante ou d'appliquer des conditions équivalentes. Les semaines à venir devraient permettre de vérifier si une volonté réelle de négocier les conditions de travail sera au rendez-vous.

VB

## Formation et salaires des apprenti-e-s

Les nouveaux métiers d'assistant-e socio-éducatif-ve (ASE) et d'assistant-e en soins et santé communautaires (ASSC), qui s'acquiert soit par une formation plein temps à l'école, soit par un contrat d'apprentissage, ont fait l'objet d'une discussion quant au salaire des apprentis ou à la rémunération des stages pour la formation en école.

Les ASE ou les ASSC sont principalement engagés par des institutions publiques ou para-publiques qui se réfèrent aux salaires et mécanismes salariaux de l'Etat dans leurs CCT. Il est donc logique que les salaires des apprentis s'y réfèrent aussi. Régulièrement, les salaires des apprenti-e-s de l'Etat sont réévalués. Depuis la rentrée scolaire d'août 2008, ils sont de: 1re année 740.-, 2e année 960.-, 3e année 1150.- (12 salaires annuels, pas de 13e salaire).

Dès lors, le SIT réaffirme

les principes de rémunération suivants:

- harmoniser les salaires des apprenti-e-s et ceux des stages. Les ASE nécessitent le plus souvent un réseau d'entreprises qui accueillent les apprenti-e-s pour leur permettre d'acquérir une formation de généraliste. Compte tenu de la mobilité il est nécessaire d'avoir une rémunération identique;
- le salaire des apprenti-e-s de l'Etat de Genève doit être la référence minimale. Certains lieux de travail ont des conditions plus avantageuses et doivent les conserver;
- nécessité d'harmoniser les rémunérations et les dédommagements entre stagiaires (écoles plein temps) et les apprenti-e-s

Sur cette base, le SIT a demandé que l'Ortra santé sociale genevoise édicte une recommandation à ses membres (syndicats, associations d'em-

ployeurs et d'employés) d'appliquer au minimum les conditions de rémunération de l'Etat, identiques entre stages et salaires d'apprentis et aussi que ces références minimales figurent dans des CCT.

Certaines CCT des domaines du social notamment n'ont pas encore intégré les conditions de travail et de salaire pour les apprenti-e-s. Il s'agit non seulement de fixer le salaire dans une CCT, mais aussi d'offrir des garanties que les horaires et les vacances coïncident avec les périodes de formation; que les horaires respectent la loi sur le travail, en particulier les dispositions pour le travail des jeunes, malheureusement réduites à 18 ans. Etre attentif aux conditions de travail des jeunes en formation, c'est aussi permettre à ces personnes d'entrer dans le marché du travail avec des bonnes expériences.

Françoise Weber

### Personnel de la Ville de Genève

## Désaccords persistants sur le projet de statut

**Les négociations sur le projet de nouveau statut du personnel et les règlements d'application se poursuivent et devraient encore durer jusqu'à la mi-mai.**

Une troisième lecture d'ores et déjà prévue. C'est que la tâche s'avère complexe et que, sur de nombreux points cruciaux, la délégation du Conseil administratif maintient une position inacceptable pour les organisations du personnel.

De multitudes de sujets sont abordés en parallèle, comme les questions de formation continue, de santé et de sécurité, de procédure en matière d'atteinte à la personnalité, de conditions de travail des contrats de durée déterminée, d'égalité entre les femmes et les hommes, d'indemnisation des nuisances, etc. Plusieurs règlements sont en cours de révision ou créés de toutes pièces. Concernant le corps du texte du statut, il demeure des divergences importantes sur lesquelles la délégation du personnel ne cédera pas. La délégation du Conseil administratif veut par exemple faciliter les licenciements sans prévoir au préalable une enquête administrative et sans garantie de réintégration au cas où l'employé-e licencié-e obtient gain de cause au Tribunal administratif. Elle veut aussi revoir à la baisse le taux de compensation des heures supplémentaires tout en accentuant la flexibilité des horaires, ou maintenir des discriminations pour le personnel à temps partiels dans la formation continue et pour les congés spéciaux.

Par ailleurs, le personnel a admis un nouveau modèle de grille salariale, prévoyant une classe par fonction, mais la délégation du Conseil administratif persiste à vouloir remettre en cause l'automatisme des annués. Pour les syndicats, l'un ne va évidemment pas sans l'autre et ils n'accepteront pas un modèle de salaire au démerite.

Un autre grand débat touche au mode de coulisement dans la nouvelle grille de salaire. La délégation du Conseil administratif imagine un coulisement franc pour franc, ce qui aurait pour conséquence que l'intégralité du personnel ne serait pas calée sur une annuité exacte de

la grille. Ce mode de coulisement contrevient à la transparence exigée du système et induit une prolongation de la carrière. Récemment, le Conseil administratif a aussi introduit une perte de protection contre le licenciement en période de maladie ou d'accident. Ceci est particulièrement grave, lorsque l'on sait que la Ville de Genève pratique l'auto-assurance. La personne dont le contrat serait résilié en raison d'une maladie prolongée ne pourrait pas passer dans une assurance perte de gain individuelle et se verrait du jour au lendemain sans revenu et sans possibilité de s'inscrire au chômage. Encore une mesure qui l'on peine à qualifier de progressiste!

En outre, de nombreuses ex-

ceptions sont prévues pour les contrats de durée déterminée, dont certains peuvent durer jusqu'à quatre ans. Pourquoi exclure le droit à des allocations pour enfants, un treizième salaire progressif ou une couverture identique en cas de maladie? Cette logique persiste à heurter notre préoccupation de sortir le travail temporaire de la précarité dans laquelle il est habituellement confiné.

Pour qu'un accord soit possible, il faudra bien que la délégation du Conseil administratif lâche du lest et admette qu'aucune refonte complète du statut ne pourra être réalisée avec succès sans que des moyens financiers y soient consacrés, du moins au cours des premières années de mise en œuvre. Les cantons qui se sont lancés dans ce type de processus l'ont pourtant bien compris.

Valérie Buchs

### CCT AGOER

Les négociations pour la reconduction de la CCT dès juillet sont toujours en cours. Les employeurs ont fait part de leur souhait de la reconduire, mais tout n'est pas encore acquis.

La dernière assemblée du personnel confirme la nécessité d'améliorer la CCT pour ce qui concerne les dispositions pour

les apprentis, le congé maternité, et de maintenir les autres dispositions générales. Durant la négociation, les employeurs ont pris en compte certaines demandes syndicales mais souhaitent toujours péjorer une protection contre le licenciement avantageuse de la CCT.

FW

### EPI

Les établissements pour l'intégration (EPI) de personnes handicapées - issus de la fusion en 2008 du CIP, des EPSE, des Ateliers des Cordiers et rejoints par la FHP et les foyers des HUG - est un nouvel établissement public qui cherche ses marques. Il compte près de 560 emplois et des prestations très diversifiées avec des réorganisations de tous les services.

Ces réorganisations, souvent rapides, provoquent des remous au sein du personnel qui

peine à suivre les réformes et les logiques de prises en charges, s'interroge sur les missions et prestations, se sent insuffisamment informé et consulté notamment. Réuni à plusieurs reprises en assemblée, et bien mobilisé, le personnel a décidé de faire entendre son point de vue à l'employeur par une résolution et prévoit d'autres actions si nécessaire.

FW

# Une difficile convalescence!

Depuis plusieurs années déjà, la Maison de retraite du Petit-Saconnex souffre de graves dysfonctionnements. A l'autonome dernier, le personnel excédé adoptait une sévère résolution. Depuis, si une forme de dialogue a pu être nouée avec la Commission administrative (CA), les effets de celui-là peinent à se faire sentir, au risque d'un retour en force de la défiance généralisée.

Lors d'une première assemblée générale, le 22 octobre dernier, le personnel, unanime, confirmait et dénonçait le caractère inacceptable de la situation et la gestion catastrophique aux plans du personnel et des prestations aux résident-e-s. C'est frustré, exténué et en colère que le personnel s'était finalement résolu à exiger de la Commission administrative qu'elle prenne la seule décision qui apparaissait alors susceptible de rétablir une certaine sérénité dans l'établissement, à savoir la mise à pied de son Directeur.

A la résolution du personnel, la MRPS, emmenée par son Président, a opposé une surprenante incrédulité, minimisant complètement l'importance de la crise et accusant les syndicats d'avoir monté l'affaire de toutes pièces. Parallèlement à ce déni, et peut-être pour gagner du temps, la MRPS a tenté une action auprès de la Chambre des relations collectives de travail (CRCT) en vue d'une médiation avec les organisations syndicales. Lors de la première audience devant ce tribunal, le 18 novembre, la MRPS a été sommée de rencontrer le personnel et ses représentants, comme d'ailleurs l'y invitait la résolution du 22 octobre.

## Une amorce de dialogue

C'est ainsi que, tour à tour, de fin novembre à mi-décembre, représentation du personnel (RP) de la MRPS et représentants syndicaux auront rencontré la CA. A ces occasions, il a pu être rappelé la gravité de la situation dénoncée par l'assemblée générale et l'absolue nécessité de prendre des mesures. Longtemps restée sourde aux messages d'alerte qui lui étaient envoyés, la CA semblait avoir désormais pris conscience des dégâts causés par l'équipe dirigeante. On en a voulu pour preuve la déchéance du Président qui avait jusque là fait efficacement obstacle entre les graves problèmes que connaît la MRPS et la Commission. Suite à une ultime rencontre entre une délégation du personnel et la CA, le 10 février, le personnel s'est réuni en assemblée générale pour faire le point de la situation. S'il s'est montré désireux de saisir la main qui lui était tendue, le personnel n'en a pas moins rappelé la fragilité de la confiance qu'il pouvait accorder et la nécessité du départ de l'actuel Directeur. Afin de mettre à l'épreuve les bonnes résolutions de la MRPS, le personnel a encore mandaté ses repré-

sentants élus pour négocier sans délais des solutions concrètes à la situation critique du personnel de ménage.

## Des suites qui se font attendre

Il faut aujourd'hui constater que les choses ont peine à bouger. La RP, dans laquelle la CA plaçait tant d'espoir, est dans l'impossibilité de remplir son mandat du fait de l'incroyable mauvaise volonté du Directeur et ses incessantes mesures dilatoires. La stérilité des échanges est telle que la RP a décidé de suspendre les négociations, refusant de jouer un rôle alibi et ainsi de se décrédibiliser face au personnel; elle devrait prochainement remettre son mandat si aucune mesure n'est prise par la CA pour sortir de l'impasse.

A vouloir dissocier les problèmes rencontrés par la MRPS de la personnalité de son Directeur, la CA comment une grave erreur d'appréciation. Comme le rappelait le personnel dans sa dernière résolution, le Directeur représente un obstacle aussi insurmontable qu'incontournable sur la voie de la guérison. A l'heure où deux nouveaux responsables, l'un pour l'EMS, l'autre pour les résidences, viennent d'être engagés, rien ne justifie plus son maintien. D'autant qu'en période de vaches maigres et de manque d'effectifs, son remplacement par des postes auprès des résidents serait plus que bienvenu.

Julien Dubouchet

## Comité SIT

Le 19 mars, le comité SIT s'est réuni en séance extraordinaire, élargie aux militant-e-s intéressées. Il s'agissait, dans le cadre de la préparation du congrès du 6 juin, de rencontrer Paul Rechsteiner, président national de l'Union syndicale suisse et Rolf Zimmermann, secrétaire dirigeant de l'USSS.

Par ailleurs, le comité a déterminé ses mots d'ordre pour les votations du 17 mai prochain et a décidé de soutenir le référendum contre la modification de la loi sur la police.

## Comité CGAS

Lors de sa séance du 26 mars, le comité CGAS a:

- fait le point sur l'actualité de la question du salaire minimum légal;
- réaffirmé son soutien à Marisa Pralong, présidente d'Unia licenciée de chez Manor;
- été informé des enjeux de la réorganisation de la Poste, qui nécessitera une riposte syndicale;
- accepté le principe de la création d'une structure tripartite pour la surveillance des apprentissages;
- décidé également de soutenir le référendum contre la loi sur la police;
- préavisé favorablement sur le soutien au lancement d'une initiative sur les allocations familiales.

## Impressum

Équipe permanente de rédaction et mise en page: Lara Cataldi, Simon Descombes, Sylvain Lehmann, Sacha Pfister, Hervé Pichelin, Georges Tissot.

Collaborateurs-trices réguliers-ères: Martine Bagnoud, Valérie Baileys, Boumédienne Benmiloud, Valérie Buchs, Manuela Cattani, Julien Dubouchet, membres de l'Équipe Chômage, Davide De Filippo, Jean-Luc Ferrière, Giangiorgio Gargantini, Séverin Guelpa, José-Maria Hans, Thierry Horner, Jorge Klappenbach, présidence du SIT, Christina Stoll, Sylvain Tarrit, Barbara Urtasun, Françoise Weber.

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

Reproduction d'articles autorisée et souhaitée, mais seulement avec mention complète de la source.

Le journal du syndicat n'est pas l'affaire des seul-e-s secrétaires syndicaux-ales. Aussi accepte-t-il volontiers les contributions des membres, pour autant qu'elles portent sur l'activité syndicale au sens large, soient conformes aux principes généraux du SIT, ne dépassent pas 3000 signes et ne soient pas anonymes (même si l'auteur-e peut demander que son nom ne soit pas divulgué). En cas de difficulté (article trop long ou hors sujet par exemple), le secrétariat prendra contact avec l'auteur-e. Le délai de réception des articles doit impérativement être respecté (se renseigner auprès du secrétariat).

## Caisse chômage

# ATTENTION

## Heures d'ouverture de la caisse

La caisse chômage du SIT n'est plus ouverte le mercredi.

Les horaires d'ouverture sont donc:  
lundi, mardi, jeudi et vendredi de 8.30 à 11.30

## Paiement d'indemnités: rappel

Nous vous rappelons que les paiements des indemnités de chômage ne peuvent en aucun cas partir de la caisse avant le 25 du mois. Il est donc inutile de téléphoner ou de passer avant cette date pour ce qui concerne les paiements.

## Attention: nouvelle répartition des secteurs syndicaux

A la suite d'une réorganisation du travail du secrétariat SIT, les secteurs syndicaux ont été modifiés. Voici la nouvelle liste, qui permet de savoir à quelle permanence s'adresser (voir ci-contre).

### Construction et entretien

gros oeuvre - second oeuvre - métallurgie du bâtiment - techniques du bâtiment - nettoyage - concierges et immeubles

### Hôtellerie-restauration, économie domestique et coiffure et esthétique

### Terre - industrie - services

- Terre: agriculture - parcs et jardins - floriculture.
- Industries: mécatronique - cuir - horlogerie - garages - chimie.
- Services: gardiennage - sécurité - assurances - banques - transports de biens et de personnes (compagnies aériennes, livraisons, déménagements) - transitaires.

### Commerce - alimentation - media

vente - pharmacies - production et distribution alimentaire - boulangerie - media - arts graphiques - artistes - blanchisseries - informatique - organisations internationales

### Santé, secteurs public et subventionné

administrations cantonale, communales et fédérale - santé publique et privée - social - enseignement privé - régies publiques - secteur associatif

## Heures d'ouverture du SIT

La réception-téléphone est ouverte tous les jours de 9.00 à 12.00 et de 14.00 à 18.00, sauf le vendredi (jusqu'à 17.00). Mais des renseignements sur les problèmes de travail ou de chômage ne sont pas donnés par téléphone. Il faut passer aux permanences, soit:

### Construction - entretien

mardi de 15.00 à 18.30, jeudi de 15.00 à 18.00  
et samedi de 9.00 à 11.30  
en juillet-août: pas de permanence le samedi

### Terre - industrie - transports

mardi de 14.00 à 18.30  
**ATTENTION:** plus de permanence le vendredi  
pour sécurité, transports et terre seulement:  
possibilité de fixer rendez-vous par téléphone

### Commerce - alimentation - media

jeudi de 14.00 à 17.00  
pour vente seulement: lundi et vendredi de 14.00 à 17.00  
(s'annoncer à la réception)

### Hôtellerie - restauration - économie domestique - esthétique et coiffure

lundi, mardi, mercredi et vendredi de 14.00 à 17.00  
en juillet-août: lundi, mercredi et vendredi

### Santé - social - secteurs public et subventionné

mardi de 10.30 à 13.30 - mercredi de 14.00 à 18.00

### Caisse chômage

du lundi au vendredi de 8.30 à 11.30  
**ATTENTION:** dès le 9 mars 2009,  
la caisse ne sera plus ouverte le mercredi

### Travailleuses et travailleurs sans statut légal (sans-papiers)

lundi et jeudi de 14.00 à 17.00  
en juillet-août: pas de permanence le jeudi

### Services des impôts

Déclarations ICC et IFD - pour Suisses et permis C:  
sur rendez-vous en téléphonant au 022 818 03 20  
(attention: ne pas téléphoner au numéro général du SIT).  
Impôts à la source - permis B, frontaliers et autres:  
permanence lundi, mercredi et vendredi de 14.00 à 17.00

## Aux retraité-e-s du SIT

# Sortie de printemps

Nous vous invitons à participer à la gastronomie et joie de vivre au lac d'Anney et ses alentours. Venez vous imprégner d'un petit coin de paradis où tous les regards se tournent vers le lac, immobile et changeant au fil des heures et des saisons. C'est le lac le plus pur de France et ses eaux claires et limpides vous permettront d'admirer les montagnes qui s'y reflètent.

Date: **jeudi 7 mai 2009**

rendez-vous à 7h45 à la gare routière, place Dorcière - départ 8h.

Prix: 70 francs par personne (prix subventionné par la caisse des retraités du SIT). Le prix comprend le car, la pause-café/croissant, le bateau, les visites, le repas de midi y compris les boissons (prix réel: fr. 102.-).

Itinéraire: par la nouvelle autoroute, arrivée à 9h15 à Anney pour le café-croissant 10h30: croisière sur le lac d'Anney 12h: accueil à Saint-Jorioz dégustation de produits régionaux. 12h30, repas de midi avec boissons et café 16h Vaulx: visite des Jardins secrets des plantes, puis retour à Genève.

Menu: Carpaccio de truite, crème aneth, salade croquante Carré de porc à la moutarde, fantaisie de légumes, tomates rôties, riz pilaf Fromages d'alpages, clafoutis aux cerises, coulis de brimbelles Une bouteille de vin pour 4 personnes, café

Nous vous espérons bien nombreux à participer à cette sortie et de passer ensemble une merveilleuse journée de joie et de détente. Nous vous remercions de bien vouloir prospecter auprès de vos amis qui seront les bienvenus afin de nous garantir le montant exigé et calculé pour 35 personnes minima.

Bulletin d'inscription à la sortie de printemps 2009 à découper et à envoyer à Mme H.M. BADER, 19, quai Charles-Page - 1205 Genève, au plus tard samedi 2 mai 2009.

Nom: .....  
Prénom: .....  
Adresse complète: .....  
N° de téléphone: .....  
Nombre de personnes: .....  
Signature: .....

# Le bilan de la loi cantonale sur le chômage

**La nouvelle loi cantonale sur le chômage est entrée en vigueur il y a un an, suite à une votation populaire. Cette loi est-elle un outil efficace pour combattre le chômage ?**

Après avoir dans un premier temps renoncé à soutenir le référendum contre le projet de nouvelle loi cantonale sur le chômage, le SIT, après de longs et parfois difficiles débats, avait finalement décidé d'appeler à voter non à la nouvelle loi. A cette occasion, il avait également décidé de s'engager syndicalement davantage sur la thématique du chômage, quelle que soit l'issue du référendum.

En décembre 2007, le peuple genevois a accepté la nouvelle loi à 68,5%. Suite à cet échec, le SIT a décidé de surveiller la mise en œuvre de la nouvelle loi, évaluer son application, faire des propositions en matière d'emploi et de correction de certains dispositifs.

Tout en rappelant que seule une véritable politique de créations d'emplois est à même de réduire le chômage, le SIT se bat également pour que les personnes au chômage soient mieux prises en charge.

**Le SIT doit malheureusement constater que cette nouvelle loi a été mal mise en œuvre, principalement sur ses points les plus intéressants.** Certes, le taux de chômage a baissé à Genève pendant presque une année (avant de remonter dès novembre 2008 à

te) ont été très peu mises en œuvre. Pourtant, elles ont un certain intérêt, puisqu'elles prévoient qu'une intégration dans un emploi à l'Etat ou dans les communes, dans des secteurs subventionnés ou dans des associations, est accompagnée d'une formation. Mais l'Etat a préféré utiliser une mesure fédérale, l'emploi temporaire fédéral individuel (ETFI), qui ne comporte aucune dimension de formation. Il s'agit d'une simple occupation, payée par l'assurance-chômage, donc à un tarif le plus souvent inférieur à ce que touchait autrefois une personne qui était en emploi temporaire cantonal et qui, de plus, bénéficiait d'un jour pour effectuer des recherches d'emploi, ce qui n'est plus le cas.

Il est bien connu que certains services de l'Etat et du secteur subventionné, confrontés aux réductions de postes ou aux blocages de subventions qui empêchent d'augmenter les effectifs pour faire face aux nouveaux besoins, ont un besoin crucial de cette force de travail. Les personnes placées en emploi temporaire fédéral remplissent à l'évidence un poste permanent nécessaire au bon fonctionnement de l'institution. L'Etat ferait mieux d'engager le personnel dont il a besoin !

### Validations d'acquis et d'expérience ou reconnaissance d'acquis

La loi fédérale sur la formation professionnelle permet d'obtenir un CFC par validation d'acquis et d'expérience. Elle préconise de valoriser les connaissances et les compétences d'un niveau inférieur à un CFC par la reconnaissance des acquis. Ces bilans-validations

ont été très peu mises en œuvre. Pourtant, elles ont un certain intérêt, puisqu'elles prévoient qu'une intégration dans un emploi à l'Etat ou dans les communes, dans des secteurs subventionnés ou dans des associations, est accompagnée d'une formation. Mais l'Etat a préféré utiliser une mesure fédérale, l'emploi temporaire fédéral individuel (ETFI), qui ne comporte aucune dimension de formation. Il s'agit d'une simple occupation, payée par l'assurance-chômage, donc à un tarif le plus souvent inférieur à ce que touchait autrefois une personne qui était en emploi temporaire cantonal et qui, de plus, bénéficiait d'un jour pour effectuer des recherches d'emploi, ce qui n'est plus le cas.

Il est bien connu que certains services de l'Etat et du secteur subventionné, confrontés aux réductions de postes ou aux blocages de subventions qui empêchent d'augmenter les effectifs pour faire face aux nouveaux besoins, ont un besoin crucial de cette force de travail. Les personnes placées en emploi temporaire fédéral remplissent à l'évidence un poste permanent nécessaire au bon fonctionnement de l'institution. L'Etat ferait mieux d'engager le personnel dont il a besoin !

La possibilité offerte par la loi cantonale et qui est sans doute une innovation positive est celle de permettre à la personne en PEF de se former durant la moitié du temps.

Or, force est de constater que le DSE n'a aucune politique en matière de formation pour les personnes en PEF. S'agissant de l'aspect formateur, pour le DSE, c'est l'emploi lui-même qui est formateur.

Aucun programme collectif de formation n'est pensé et mis sur pied ou envisagé, par exemple pour les chômeurs-euses qui occupent des postes de commis administratifs dans un service de l'Etat, ou de facturière dans un service de facturation de l'Hôpital, ou pour des chômeuses qui occupent des postes d'aide-soignante dans les EMS.

Si des besoins en formation spécifiques existent, il appartient au supérieur hiérarchique et au chômeur de contacter individuellement l'OCF pour faire en sorte que le-la chômeur-euse s'inscrive à des cours de formation, par exemple ceux offerts par l'Etat à son personnel.

Sans aspect formateur pensé et organisé, les personnes placées constituent une main d'œuvre au tarif des indemnités fédérales et payés par Berne pour les services publics qui manquent d'effectifs.

A noter qu'une partie des personnes qui étaient autrefois en emploi temporaire cantonal (ETC) et qui ont retrouvé un droit au chômage fédéral se retrouvent replacées dans le même service, au même poste, effectuant la même activité à deux différences de taille près: lorsqu'elles étaient sous le régime cantonal des ETC, ils-elles percevaient un salaire entre le plancher de 3'302 (soit 19 francs de l'heure) et le plafond de 4'500 francs (soit 29,59 de l'heure). Lorsqu'ils ont ouvert un nouveau délai-cadre, ils sont "placés" en ETFI et perçoivent ainsi 70 ou 80% du montant précédent. Lorsqu'ils étaient en ETC, ils travaillaient 32 heures par semaine et les 8 heures restantes étaient consa-

crées à la recherche d'un emploi. En ETFI, ils travaillent 40 heures par semaine et il n'y a pas de journée pour rechercher un emploi.

La possibilité de placement temporaire en ETFI existe dans la LACI depuis longtemps mais Genève ne l'utilise que depuis 2008. Or, si Genève ne l'utilisait pas avant, c'est parce qu'il existait un consensus consistant à dire que faire travailler 40 heures par semaine quelqu'un dans un service public ou subventionné à 10 ou 13 francs de l'heure était inadmissible.

**Pour le SIT, cela reste inadmissible. La pression sur le revenu et les salaires est évidente, les choix de Genève augmentent la précarité et la paupérisation des plus précaires et il faut changer de cap.**

Dans son bilan après une année d'entrée en vigueur de la nouvelle loi cantonale, le DSE affirme que la loi est aussi une réussite car le nombre de personnes à l'assistance n'a pas augmenté du fait de la suppression des ETC.

Pour le SIT, si ce nombre n'a pas augmenté, c'est plutôt à mettre en relation avec les critères de l'assistance qui ont été durcis. La logique d'exclusion de l'assurance chômage et de l'assistance amène nombre de familles et d'individus à se débrouiller en acceptant des emplois mal rémunérés, éloignés des compétences de base, à horaires réduits pour joindre les deux bouts en fonction de la situation familiale. Telle employée de bureau non diplômée fera patrouilleuse scolaire ou quelques heures de ménage non déclarées, ou renoncera momentanément à une activité si le revenu du ménage le permet. Dans tel autre ménage, c'est la femme enseignante qui augmente son taux d'activité et le mari qui fait des extra dans un restaurant. Sans entrer dans les critères stricts de l'assistance, ces familles ont une perte de revenu et s'acheminent vers la précarité et la pauvreté.

### Les allocations de retour en emploi

Dans son bilan d'application de la loi depuis une année, le DSE annonce conclure 50 contrats d'ARE par mois en moyenne (il s'agit en fait d'une moyenne de 43,5 sur une année).

La nouvelle loi cantonale autorise les ARE à l'Etat et dans le secteur subventionné. Or, l'Etat, qui privilégie les ETFI, a semble-t-il engagé un seul ARE depuis une année !

Cette mesure, qui est considérée comme principale dans la loi est encore bien peu appliquée, même si des progrès notables ont été effectués. **Son développement doit donc encore être renforcé.** En particulier, ce doit être l'OCF qui fait des propositions, et non chaque chômeur qui fait individuellement valoir cette possibilité auprès d'un éventuel employeur.

### Programmes d'emplois de solidarité

La nouvelle loi cantonale prévoit la mise en place de programmes d'emplois de solidarités sur le marché complémentaire de l'emploi ou dans l'économie sociale et solidaire. Il s'agit d'une mesure réservée aux chômeurs-euses arrivés-e-s en fin de droit.

Durant la campagne de votation, le Conseiller d'Etat en charge du DSE avait promis la création de 1'000 EdS. Or, selon les statistiques fournies par le DSE, à fin novembre 2008, seules 131 personnes ont obtenu un contrat EdS. Parmi ces personnes, 64% touchent un salaire de Fr. 3'000.-, 34% de 3'500.- et 2% de Fr. 4'000.-. Une comparaison entre leurs anciennes indemnités de chômage et leur salaire EdS démontre que 63% des personnes touchent un salaire égal ou supérieur à leur indemnités de chômage, tandis que 37% des personnes touchent un salaire inférieur à leurs indemnités de chômage. Aujourd'hui, le nombre total est de 164, mais la répartition n'a pas dû varier notablement.

**Le SIT demande donc qu'il y ait une réelle concertation tripartite autour de la mise en place d'un dispositif EdS avec les capacités promises durant la campagne de votation (1'000 postes).** Une formation doit être contractuellement prévue comme un droit individuel (bilan de compétence et validation des acquis pendant le temps de travail), mais aussi de façon collective.

Les salaires doivent être négociés: la loi prévoit l'établissement de salaires minimums (et non des salaires fixes). On doit prendre en compte les salaires fixés par des CCT d'entreprise ou de secteur, auxquels il ne doit pas pouvoir être dérogé.

### Le placement des chômeurs-euses

**Les ORP ne sont pas dotés de personnel suffisant pour effectuer le placement des chômeurs.** Preuve en est la sous-traitance d'une partie quantitativement modeste du placement des chômeurs à des agences privées. Le taux de réussite élevé en termes de placement de ces agences est obtenu avec un investissement en personnel nettement plus élevé, ce qui rend le suivi des chômeurs plus coûteux que s'il est effectué par l'ORP.

La société Hestia, à qui le canton a confié le placement de 100 chômeurs, dispose de 6 placeurs pour le suivi de ces 100 personnes. Les placeurs-euses des ORP doivent en revanche suivre 120 à 200 chômeurs. La réussite en termes de placement n'est donc pas à chercher dans le caractère privé de l'agence qui secréterait un savoir-faire magique mais bel et bien dans le taux placeurs/personnes à placer.

Si Genève veut une politique de suivi plus intensif, car il augmente nettement les chances de placement, elle doit revoir le rapport placeur/personnes suivies et engager du personnel et en payer le prix.

**Il y a encore du pain sur la planche pour que les promesses lors de la votation soient tenues et qu'une politique réelle de formation soit bénéfique non seulement aux personnes au chômage, mais à l'ensemble de l'économie genevoise.**

**Le document complet du SIT comprend sept pages. Son résumé ici est forcément réducteur. On peut obtenir le document complet sur le site internet: [www.sit-syndicat.ch](http://www.sit-syndicat.ch).**



cause de la crise économique), mais un meilleure application de la loi aurait certainement permis de faire encore davantage baisser le nombre de chômeuses et de chômeurs.

Voyons les différentes mesures définies par la loi et leur application effective.

### Diagnostic d'insertion

À Genève il existe une structure à gestion tripartite État-syndicats-patronat, le CEBIG, spécialisée dans de véritables bilans de compétences approfondis. Le SIT déplore que l'introduction de la nouvelle loi se solda par un désinvestissement du CEBIG de la part de l'OCF, alors que le CEBIG a sans conteste de meilleures compétences. Le nombre de chômeurs-euses autorisés-e-s par l'OCF à effectuer un bilan de compétence approfondi au CEBIG a vertigineusement diminué (394 bilans de compétence en 2004 et seulement 150 en 2008) et diverses structures de liens entre le CEBIG et l'OCF ont été supprimées.

L'OCF doit revoir sa poli-

tiques en matière de bilans approfondis du CEBIG. Ceux-ci peuvent être très utiles, 6 mois après le début du chômage, tant pour des jeunes avec peu d'expérience professionnelle et qui se tâtent entre différentes voies que pour des personnes plus âgées devant retrouver de la confiance en soi en s'appuyant sur les compétences transversales acquises à mettre en œuvre dans d'autres domaines pour se réinsérer.

### Programme d'emploi et de formation et programme cantonal

Ces deux mesures, introduites dans la nouvelle loi (l'une durant le délai cadre d'indemnisation fédérale, l'autre ensui-