

## Votations du 8 février

La concurrence vient des patrons, pas des frontières

# Salarié-e-s, pour être égaux, unis et forts OUI à la libre circulation des personnes

**Sit** Votation du 8 février 2009  
www.sit-syndicat.ch

On trouvera dans ce SIT-info (en dernière page) les arguments du SIT pour défendre la reconduction de la libre circulation des personnes et son extension à la Bulgarie et à la Roumanie. C'est le sujet principal des votations du 8 février prochain.

## Logement: OUI

Au niveau cantonal, le peuple est consulté sur une modification de la LDTR (Loi sur les démolitions, transformations et rénovations d'immeubles). Un référendum avait été lancé contre la modification qui concernait la surélévation des immeubles en Ville (afin d'y construire des logements). Mais un accord a finalement pu être trouvé entre toutes les parties, et notamment les syndicats. Voter **OUI**, c'est ratifier cet accord.

## A vos stylos !

# Pourquoi signer le référendum LPP

... parce que la modification du taux de conversion diminue les rentes de plus de 10%

Le taux de conversion permet de calculer la rente annuelle à partir du capital accumulé: en gros, celui-ci est divisé en un certain nombre de tranches annuelles. Jusqu'à 2004, ce taux était de 7,2%. La première révision de la LPP avait déjà prévu de le réduire progressivement à 6,8% sur 10 ans. Mais les Chambres fédérales le réduisent aujourd'hui à 6,4%.

Prenons un exemple et imaginons un capital de 100'000.- : avec un taux de conversion à 7,2%, la rente sera de 7200.- par an. En passant à 6,4%, la rente passe à 6400.- soit 800.- de perte, soit plus de 800.- de perte, ou plus de 10%.

... parce que ça suffit d'attaquer sans arrêter le 2<sup>e</sup> pilier!

Cette nouvelle attaque vient s'ajouter à plusieurs autres.

Le taux de rendement minimum LPP a été diminué de 50%, passant de 4% en 2004 à 2% en 2009. Or le rendement du capital est ce qu'on appelle le 3<sup>e</sup> cotisant et l'effet se cumule sur toute la carrière. Sa baisse provoque donc une forte diminution du capital attendu à la retraite: une baisse de 2% du taux de rendement aboutit par exemple à une perte de capital de 33% après 35 ans.

Bien d'autres attaques sont en cours:

- d'abord, les assurances veulent baisser encore plus ces deux taux;
- on vient d'autoriser le placement des avoirs LPP dans les fonds spéculatifs, au lieu de les sécuriser;
- on privilégie les systèmes les moins avantageux pour les salariés (pression pour remplacer le système en primauté de prestation par le système en primauté de cotisation, moins solidaire)
- à ce titre, on attaque chez les caisses des collectivités publiques pour les obliger à capitaliser inutilement

... parce qu'avec ces modifications, on donne raison aux plus mauvais élèves du 2<sup>e</sup> pilier

Les Chambres ont cédé aux pressions des assurances, qui y sont trop bien défendues, contre les intérêts des salarié-e-s. Car au contraire des fondations spécialisées, qui n'ont pour seul objectif que de servir les meilleures rentes possibles aux pensionné-e-s, les assurances cherchent à diminuer leurs obligations envers les assuré-e-s, et à réaliser le maximum de profit pour leurs actionnaires. Dans les faits, les fondations réalisent de meilleurs rendements que les assurances, prélèvent des frais de gestion moins élevés, et ne demandent pas de pareilles diminutions

des taux. D'ailleurs, elles réalisent sur le long terme des rendements largement supérieurs à l'ancien minimum de 4%.

... parce que l'augmentation de l'espérance de vie n'est pas un problème pour le 2<sup>e</sup> pilier

Le principal argument invoqué pour justifier la diminution du taux de conversion est que l'espérance de vie augmente. Or parallèlement, la productivité augmente, et ainsi la richesse produite par le travail. Cette augmentation permettrait largement de compenser le coût induit par l'augmentation de la durée de versement des rentes entre la prise de retraite et la mort.

... parce que dans ces conditions, la Constitution n'est plus respectée

La Constitution fixe que le 2<sup>e</sup> pilier doit permettre de maintenir le niveau de vie antérieur. Ce ne sera plus le cas avec des diminutions de rentes qui, si on conjuguent les diminutions de taux de rendement sur 35 ans et du taux de conversion dépassent 40%.

La conclusion s'impose: faire aboutir le référendum et défendre de vraies retraites.

Jean-Luc Ferrière

Signez et faites signer le référendum contre la modification de la LPP pour défendre de vraies retraites.

Des listes sont disponibles au SIT et sur le site internet

# La modification de la LPP ne passera pas!



Les dernières modifications de la LPP ne passeront pas! Car elles finissent de mettre à bas l'édifice des retraites censé être soutenu par deux piliers forts. Les rentes perdent sur le long terme 40% avec la double baisse du taux d'intérêt minimum de 4% à 2% et du taux de conversion de 7,2 à 6,4%. Surtout, c'est céder à ceux qui, loin de chercher à gérer au mieux les retraites des salarié-e-s, parasitent en fait le fruit de notre travail. Car c'est ce qui se passe. Les capitaux du 2<sup>e</sup> pilier se chiffrent en centaines de milliards. Un véritable trésor à pirater! Que font les capitalistes d'aujourd'hui? ils cherchent à faire fructifier ces avoirs, mais à gagner le plus possible, eux seuls, et donc à diminuer au maximum ce

qu'ils doivent aux assuré-e-s.

Un exemple? Le taux d'intérêt moyen depuis la création de la LPP reste, malgré les crises, largement supérieur aux 4% initiaux. Mais s'il suffit de servir sur les comptes 2%, le surplus reste dans la poche des assurances (pour les actionnaires et pour les dirigeants, souvent payés en millions). Et comme l'opacité de la gestion des comptes est totale, les salarié-e-s n'ont aucun moyen de contrôle.

Autre exemple: alors que les retraites sont en péril, Berne vient d'autoriser le placement en fonds spéculatifs, au lieu d'exiger des sécurités nouvelles.

Les conclusions qui s'imposent sont claires. D'abord, il faut interdire aux assureurs de gérer les avoirs du 2<sup>e</sup> pilier. Il est indécent que les retraites génèrent du profit pour les actionnaires, alors que les salarié-e-s sont perdant-e-s. Il existe une autre catégorie d'institutions, les fondations, qui ont la gestion des

retraites pour seul but, et qui, dans les faits, réalisent à tous points de vue de meilleures performances. Elles seules doivent avoir le droit de gérer le 2<sup>e</sup> pilier.

D'autre part, il s'agit de revoir la répartition entre 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> pilier. Le premier, l'AVS, était censé couvrir les besoins vitaux: ce n'est plus le cas avec des montants actuels de 1140.- par mois (au maximum 2280.-). Il doit être augmenté substantiellement, d'autant plus que son système de gestion est plus solidaire, moins coûteux et suppose peu de capitalisation.

Enfin, il s'agit de revenir à des critères de définition du 2<sup>e</sup> pilier garantissant réellement l'objectif du "maintien des conditions de vie antérieures", dans la durée (arrêter de bouger les taux tous les ans!), et couvrant mieux les emplois précaires (temps très partiels) en renonçant aux déductions de coordination.

Jean-Luc Ferrière

Dans ce numéro :

## Nouveau-né hospitalisé

Dans un tout récent jugement, les prud'hommes ont donné raison à une jeune mère qui avait demandé le report de son congé maternité du fait de l'hospitalisation de son enfant né prématurément. La COOP va devoir payer.

3

## Permis C: enfin!

Dès 2008, le permis C peut être accordé au terme d'un séjour continu de cinq ans avec une autorisation de séjour durable et lorsque le ou la requérante s'est bien intégrée en Suisse, en particulier lorsqu'il/elle a de bonnes connaissances d'une langue nationale.

3

## Ville de Genève

Le Conseil administratif a revu sa copie sur divers points litigieux, ce qui a permis une avancée des négociations, dont le résultat a été soumis à une assemblée du personnel.

7

## Commerce de détail chichiteux

Les négociations salariales dans le commerce de détail non alimentaire ont échoué. Les employeurs ont en effet refusé d'adapter les salaires minimaux de cette CCT au coût de la vie, alors que celle-ci prévoit une adaptation automatique des salaires minimaux.

7

## Aide mémoire du SIT

Dans le but de faire des économies, le SIT ne publie pas cette année sa brochure "Aide-mémoire". Mais vous en trouverez l'intégralité dans les pages centrales de ce journal ... pages donc à conserver! On peut également télécharger la brochure sous sa forme habituelle sur le site du SIT.

cahier central

## Des idées, des femmes, des hommes

Certains opposants au renouvellement et à l'extension des Accords sur la libre circulation des personnes (ALCP), qui se disent de gauche, tiennent le discours suivant: non, nous n'avons rien contre les Roumains, Bulgares et autres Européens, non nous ne voulons pas les opposer au salarié-e-s suisses. Mais nous voterons contre les ALCP car ils sont inspirés par les principes du libéralisme économique et servent ses intérêts. S'il est vrai qu'il y a des intérêts économiques forts derrière ces accords, liés aux besoins de main d'œuvre, tant qualifiée que non qualifiée (ce qu'on ne dit pas assez), il est tout aussi vrai qu'ils répondent, selon les cas, à des besoins, des choix, des envies de personnes qui doivent ou veulent bouger pour travailler, étudier, vivre dans un autre pays que le leur. Et, pour elles, les ALCP constituent un cadre nécessaire pour pouvoir le faire plus librement, sans risque de clandestinité et avec des droits. Droits à améliorer certes, mais partout et pour tous, en les conquérant ensemble et pas en attendant qu'ils tombent du ciel.

En prônant de voter non le 8 février, les "gardiens de la pureté de la foi" anticapitaliste non seulement feignent d'oublier que le libéralisme est à l'œuvre autant (sinon plus) en Suisse qu'en Europe, mais ils prennent le risque d'infliger une punition collective à l'ensemble des personnes qui bougent, que ce soit pour venir en Suisse... ou pour en partir (on omet aussi de dire que plus de 400'000 Suisses émigrent en Europe, eux aussi pour leur travail, leurs études, leur logement). Les uns et les autres seraient victimes des restrictions et précarités que créeraient un refus des accords de libre circulation. Et les plus fragiles seraient les plus atteints.

Ne soyons donc pas naïfs (les ALCP ne sont pas la panacée), mais soyons lucides (évitons la régression) et combatifs (conquérir des droits, c'est travailler au quotidien, pas proclamer des dogmes). Votons oui le 8 février pour éviter une (auto)punition collective et comptons sur nos propres forces (syndicales et progressistes) pour combattre les inégalités de toutes sortes produites par le libéralisme. Dans ce combat, les idées ne suffisent pas: il faut des femmes et des hommes égaux, unis et forts. Et la libre circulation des personnes en est une des conditions. Donc OUI le 8 février.

Jean-Marc Denervaud

## Dans la rue contre le WEF, pour un autre monde!

Organiser une grande manifestation à Genève en janvier 2009 prend tout son sens à l'heure de la crise mondiale du capitalisme. Genève se place au cœur de ce système en tant que cité des banquiers privés, en tant que siège du WEF et seul Etat au monde avec Monaco à en être membre, en tant que paradis fiscal - refuge de l'argent extorqué aux populations - en tant que place financière privée et en tant que bourse mondiale aux matières premières, notamment de l'or et du pétrole. Manifester à Genève de façon pacifique mais avec un contenu radical, dans le cadre de la construction d'un mouvement social large, signifie donc porter nos revendications au cœur du système capitaliste. Nous vous appelons à construire ensemble un front de résistance large à l'échelle internationale pour jeter les bases d'un nouveau modèle politique, social, économique et environnemental radicalement différent.

*C'est le capitalisme qui engendre la crise  
C'est avec le capitalisme qu'il faut en finir!*

**Manifestation - samedi 31 janvier  
14 h 00 - rue du Mont Blanc**

## Travailleuses et travailleurs "extra-européens"

### Un permis C après 5 ans de séjour, c'est désormais possible!

Nous avons déjà abordé cette question dans un Siti-info, mais l'expérience faite ces derniers mois a montré qu'il n'était pas inutile de rappeler un des seuls points positifs de la nouvelle Loi sur les étrangers, entrée en vigueur le 1er janvier 2008.

Pour les personnes provenant d'un pays dit "tiers", c'est-à-dire n'appartenant pas à l'UE ou à l'AELE, l'autorisation d'établissement (permis C) ne peut être obtenue que si elles ont séjourné en Suisse au moins dix ans au bénéfice d'une autorisation de courte durée ou de longue durée, dont les cinq dernières années de manière

ininterrompue au titre d'une autorisation de séjour à caractère définitif.

Cependant, dès le 1<sup>er</sup> janvier 2008, cette autorisation d'établissement peut être accordée après une séjour plus court, soit au terme d'un séjour ininterrompu de cinq ans au bénéfice d'une autorisation de séjour durable et lorsque le ou la requérante s'est bien intégré-e en Suisse, en particulier lorsqu'il/elle a de bonnes connaissances d'une langue nationale.

Nous encourageons vivement tous nos membres se trouvant dans cette situation - et nous savons qu'ils sont nombreux - à

saisir l'occasion d'obtenir cette autorisation d'établissement puisqu'elle confère des droits, contrairement à l'autorisation de séjour. Et des droits supplémentaires, par les temps qui courent, ça ne se refuse pas!

Le secrétariat du SIT, par le biais de ses permanences de secouristes, se tient à leur disposition pour répondre à leurs questions mais surtout pour les aider à préparer et déposer leur demande qui doit être accompagnée de plusieurs documents (extrait de casier judiciaire, examen simplifié de français par exemple).

Thierry Horner

## Congé maternité

### Nouveau-né hospitalisé: enfin une solution pour la mère!

**Dans un tout récent jugement, la Juridiction des prud'hommes a donné raison à une jeune mère qui avait demandé le report de son congé maternité du fait de l'hospitalisation de son enfant né prématurément. Mme T avait en effet assigné Coop à lui verser deux mois de salaire pour une incapacité de travail due à l'hospitalisation de son enfant né prématurément, ce que Coop avait toujours refusé de faire.**

L'histoire est la suivante. Comme 10% des nouveaux-nés, le bébé de Mme T est né prématurément et a dû être hospitalisé durant deux mois. Les médecins de l'enfant ont donc établi un certificat médical attestant de la nécessité de la présence de la mère auprès de l'enfant. En accusant réception de ce certificat, Coop a indiqué à son employée que, conformément aux dispositions de la loi fédérale sur l'assurance maternité, elle avait la possibilité de demander que son allocation maternité soit reportée et ne débute qu'au moment où le petit sortirait de l'hôpital (art. 16 al. 2 LAPG et 24 RAPG). L'employeur précisait que, dans ce cas, aucun salaire ne serait versé durant la période d'hospitalisation de l'enfant. Pour appuyer ce dernier point, Coop se fondait notamment sur sa propre convention collective qui indique que pendant la durée du report du congé maternité, l'entreprise ne verse pas de salaire.

Mme T a effectivement demandé le report de son allocation maternité, mais elle a également demandé que les deux mois où elle était en incapacité de travail, du fait de l'hospitali-

sation de son enfant et de la nécessité de rester auprès de lui pour assurer son développement normal, lui soient payés. Rappelons aussi qu'elle a l'interdiction de travailler durant les 8 semaines suivant l'accouchement (art. 35a Ltr). Comme Coop a refusé de verser les salaires, le SIT a déposé au nom de Mme T. une demande aux prud'hommes.

Le 17 octobre dernier, la Cour d'appel des prud'hommes a donné raison à la jeune mère et a condamné Coop à verser les salaires durant la période d'ajournement de l'allocation maternité. Cet arrêt confirme ainsi le jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes dans cette même affaire, qui stipule que le report du congé maternité doit être payé par l'employeur en vertu de l'art. 324a al. 1 CO. Selon cet article, l'employeur doit en effet indemniser - pour un temps limité - ses employé-e-s empêché-e-s de travailler en raison d'obligations légales. Dans notre cas, Mme T. était effectivement empêchée de travailler car elle avait l'obligation légale (au sens des articles 276,163 et 328 CC) de rester auprès de son enfant hospitalisé.

Suite à ce jugement, Coop a bien évidemment payé ce qu'elle devait et doit maintenant modifier sa convention collective qui stipule encore aujourd'hui que l'entreprise ne verse aucune prestation salariale durant la période du report du congé maternité. Le SIT vient d'écrire à tous les signataires de la convention Coop afin de les appeler à effectuer les modifications nécessaires. Il veillera aussi à faire respecter cet arrêt dans tous les secteurs professionnels.

Cela étant, au-delà du cas de Mme T, cet arrêt revêt une importance cruciale pour toutes les jeunes mères de nouveaux nés hospitalisés. Il établit en effet enfin une jurisprudence claire sur le droit au salaire durant le report du congé maternité. Comme, jusqu'à présent, la chose n'avait pas été jugée, de nombreuses entreprises, comme Coop avaient établi des règlements d'entreprises stipulant qu'elles ne versaient aucun salaire durant le report et il n'était pas rare que des employeurs fassent pression sur les mères pour qu'elles renoncent à cette possibilité légale de reporter le début du congé maternité. Les mamans hésitaient donc doublement à réclamer le versement de leur salaire durant la période du report de leur congé maternité. Une belle victoire pour les mères actives professionnellement!

Lara Cataldi

Du 30 janvier au 8 février

## Black Movie festival de films

Documentaires africains, nouveau philippins avec des docu-fictions et tables rondes, cinématographie indépendante et productions inédites, films de Corée du Nord servant la cause révolutionnaire... le festival Black Movie offre cette année encore une large palette de surprises des différentes régions du monde, des réalités sociales diverses. Il y en a pour les petits et les grands. Voir le programme (CAC Grütli, Ciné 17, Spoutnik notamment) ou le prendre au syndicat.

La Coordination contre l'exclusion et la xénophobie et le quotidien Le Courier

Vous invitent à participer à une

**CONFÉRENCE / DÉBAT  
avec Marie-Claire Caloz-Tschopp**

**Professeure de philosophie  
Membre de Solidarité sans frontières**

Moderateur: Michel SCHWERI, journaliste au Courier

**Réfugiés, étrangers:  
Peur(s) et sécurité  
La démocratie en jeu**

**mercredi 28 janvier 2009 à 20 h 00**

**A LA MAISON DES ASSOCIATIONS SALLE GANDHI  
Rue des Savoises 15 - Entrée libre**

## Comité SIT

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

- décidé à l'unanimité de soutenir le référendum contre la baisse du taux de conversion du lile plier;
- été informé de l'activité syndicale dans différents secteurs, notamment la Ville de Genève, les associations dentaires et la fonction publique en général;
- commencé la préparation du prochain congrès SIT, qui devra se prononcer sur la politique d'alliances du syndicat;
- préparé la campagne pour la votation du 8 février 2009 sur la libre circulation des personnes;
- eu une présentation sur la réorganisation en cours du secrétariat syndical, dont nous parlerons davantage dans un prochain SIT-info;
- adopté définitivement les comptes 2007.

## Assemblée des délégué-e-s CGAS

L'assemblée des délégué-e-s de la CGAS s'est tenue le 11 décembre passé, avec deux sujets principaux: les mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes et le salaire minimum légal.

En ce qui concerne la libre circulation, les délégué-e-s ont réaffirmé leur soutien au OUI (voir communiqué de presse CGAS dans ce SIT-info) et ont été informés par Jean-Christophe Schwaab, secrétaire central USS, des dernières discussions qui ont eu lieu sur les mesures d'accompagnement. Le constat a été fait que les mesures d'accompagnement ne sont pas entièrement satisfaisantes, mais que leur bonne application dépend de l'action syndicale.

Pour le salaire minimum légal, la CGAS s'est déclarée, comme le SIT il y a un mois, en faveur du principe, mais avec des conditions. Contrairement à l'initiative qui a abouti à Genève, la CGAS estime qu'il faut des garanties sur les modalités de fixation du salaire minimum: qui le fixe, sur quelle base, et comment est-il indexé. La CGAS interviendra donc auprès des entités qui discuteront de la réalisation de l'initiative genevoise et interviendra au niveau national auprès des centrales syndicales pour que cette revendication progresse au niveau fédéral.



## Le SIT

Le SIT regroupe des travailleuses-euses résolu-e-s à défendre leurs intérêts communs face aux employeurs et au pouvoir politique, et à lutter pour l'instauration d'une société de femmes et d'hommes libres et responsables. Indépendant de tout parti politique et de toute confession, il n'existe que par la seule volonté de ses membres. Ses ressources économiques proviennent donc des objectifs des syndiqué-e-s.

### Les objectifs du SIT

Le SIT a pour objectifs de :

- défendre les intérêts des travailleuses-euses, sans distinction de profession, nationalité, statut, âge, sexe, et cela par le renforcement de la solidarité, avec une priorité donnée aux plus défavorisé-e-s et à celles et ceux qui ont le plus de difficultés à s'organiser;
- lutter pour améliorer les conditions de salaire, de travail et de vie de toutes les catégories de travailleuses-euses du canton;
- promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et hommes;
- combattre pour une législation économique et sociale garantissant aux travailleuses-euses et à leurs familles une sécurité sociale globale;
- renforcer le droit d'association et la liberté syndicale;
- construire une société fondée sur la satisfaction des besoins fondamentaux et prioritaires des travailleuses-euses et des peuples et non sur le gaspillage et la production de biens et de services inutiles, voire nuisibles, ne profitant qu'à une minorité.

### Au service de ses membres

- défense juridique touchant au droit du travail et aux permis de travail;
- fonds de grève;
- formation syndicale;
- information par médias et publications;
- caisse de chômage;
- remplissage de feuilles d'impôts, contrôle des impôts à la source.

### Le SIT regroupe

Le SIT regroupe des travailleuses-euses de toutes branches et secteurs professionnels :

#### Terre :

agriculture, parcs et jardins, floriculture;

#### Construction et entretien :

gros et second œuvre, contremaîtres, techniciens, métallurgie du bâtiment, ingénieurs, nettoyage, concierges et immeubles;

#### Industries :

mécatronique, horlogerie, garages, chimie, cuir;

#### Services :

gardiennage, sécurité, assurances, banques, transports de biens et de personnes, transitaires;

#### Commerce, alimentation, media :

vente, production et distribution alimentaire, boulangerie, media, arts graphiques, artistes, blanchisseries, informatique, organisations internationales;

#### Hôtellerie-restauration, économie domestique :

hôtellerie, restauration, économie domestique, coiffure, esthétique;

#### Santé, social, secteur public et subventionné :

hospitaliers, aide à domicile, santé privée, assistantes dentaires, EMS; administrations cantonale et municipale, enseignements, régies publiques, social, petite enfance, personnel fédéral; secteur associatif.

#### Travailleuses-euses à la retraite

### Cotisations syndicales au SIT

Elles sont en pourcentage du salaire brut selon l'échelle suivante :

Salaire mensuel brut soumis à AVS	Cotisation mensuelle
Apprenti-e gagnant moins de Fr. 1'200.-	5.-
• Jusqu'à Fr. 1'200.-	8.-
• de 1'201.- à 1'500.-	10.-
• de 1'501.- à 1'800.-	12.-
• de 1'801.- à 2'100.-	14.-
• de 2'101.- à 2'400.-	16.-
• de 2'401.- à 2'700.-	18.-
• de 2'701.- à 3'000.-	20.-
• de 3'001.- à 3'300.-	22.-
• de 3'301.- à 3'600.-	24.-
• de 3'601.- à 3'900.-	26.-
• de 3'901.- à 4'200.-	28.-
• de 4'201.- à 4'500.-	30.-
• de 4'501.- à 4'800.-	32.-
• de 4'801.- à 5'100.-	34.-
• de 5'101.- à 5'400.-	36.-
• de 5'401.- à 5'700.-	38.-
• de 5'701.- à 6'000.-	40.-
• de 6'001.- à 6'300.-	42.-
• de 6'301.- à 6'600.-	44.-
• de 6'601.- à 6'900.-	46.-

(et ainsi de suite)

Le SIT ne touche aucune subvention et vit uniquement des cotisations des syndiqué-e-s.

### Les commissions du SIT

Les militant-e-s qui le désirent peuvent participer, en plus de leur activité syndicale dans les entreprises et les secteurs professionnels, aux commissions et groupes de travail du SIT :

- solidarité internationale;
  - femmes;
  - logement et aménagement;
  - migration;
  - formation professionnelle.
- Renseignements auprès du secrétariat.

### Heures d'ouverture

La réception et le téléphone sont ouverts du lundi au vendredi de 9.00 à 12.00 et de 14.00 à 18.00 (vendredi jusqu'à 17.00)

### Permanences syndicales :

Attention : les heures sont susceptibles de changer, en particulier durant les vacances scolaires. Se renseigner auprès du secrétariat (022 818 03 00).

#### Construction et entretien :

- mardi : de 15.00 à 18.30
  - jeudi : de 15.00 à 18.00
  - samedi : de 9.00 à 11.30
- (il y a des heures de réception différentes par secteur - se renseigner)

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

- lundi, mardi, mercredi, vendredi de 14.00 à 17.00

#### Terre, industrie et services :

- mardi de 14.00 à 18.30
- **+ pour sécurité, transports, terre seulement :**
- possibilité de fixer rendez-vous par téléphone

#### Commerce, alimentation, media :

- jeudi de 14.00 à 18.30
- **+ pour vente seulement :**
- lundi et vendredi de 14.00 à 17.00

#### Santé, social, secteur 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

## Conditions de travail

Les conditions de travail au sens large sont contenues dans les conventions collectives (CCT) ou les contrats individuels de travail. Ce n'est que quand il n'y en a pas que l'on se réfère directement à la loi en la matière (Code des obligations - CO - et Loi sur le travail). Le CO prévoit certains minimaux auxquels il est interdit de déroger, mais les CCT dépassent souvent ces minimaux.

Pour savoir quel droit s'applique à ses conditions de travail, il faut donc d'abord savoir quelle CCT s'applique dans son entreprise ou secteur.

Voici quelques principes généraux.

### Contrat de travail écrit

Les éléments du contrat de travail doivent être obligatoirement donnés par écrit par l'employeur (salaire, horaire, employeur, durée du contrat, travail).

#### Travail au noir :

Tout-e salarié-e (avec ou sans statut légal) doit obtenir de son employeur d'être déclaré-e aux assurances sociales.  **Passez au SIT pour vous faire défendre !**

#### Salaire

L'employeur doit payer le salaire avant la fin du mois.

#### Déductions sur le salaire

Certaines déductions sur le salaire brut sont obligatoires :

- AVS - AI - APG : 5.05 %
- assurance-chômage : 1 %
- assurance maternité (à Genève) : 0.02 %
- assurance-accidents : 1 à 2 % (selon branche et sexe)
- caisse de retraite (2e pilier) : selon la caisse et l'âge

D'autres dépendent de la branche ou d'une CCT :

- assurance perte de gain : 0.5 à 2.1% (selon la couverture)
- contribution professionnelle : 0.5 à 1 % (selon le secteur)

#### Impôt à la source :

Selon revenu et charges de famille, seulement pour frontaliers, permis L et mineurs.

#### Salaires minimaux

Il n'y a pas de salaire minimal légal national ou cantonal. Des CCT prévoient des salaires minimaux à l'embauche, mais pas toutes.

#### 13e mois/fidélité

Le 13e mois intégral n'est pas toujours acquis dans les usages ou les CCT, surtout en cas de départ du/de la salarié-e de l'entreprise.

### Compensation du renchérissement

La hausse du coût de la vie est souvent, dans la pratique, compensée par une adaptation du salaire, mais ce n'est pas un dû, sauf quand la CCT ou le contrat de travail le stipule. Les CCT prévoient parfois que la compensation peut être réduite selon la situation économique.

#### Indice des prix à la consommation :

Il est calculé en points, par rapport à une période de base (décembre 2005 = 100 points). Pour connaître le pourcentage d'augmentation : l'écart entre novembre 2007 (indice genevois à 102.1 points) et novembre 2008 (103.5) est de 1.4 points.

$$\frac{1.4}{102.1} \times 100 \text{ ou } \frac{1.4 \times 100}{102.1} = 1.37\%$$

Il y a un indice genevois (utilisé dans la fonction publique et quelques CCT) et un suisse (utilisé dans d'autres CCT).

### Horaire, vacances, jours fériés

#### Horaires hebdomadaires

L'horaire est au maximum de 45 heures (sauf certains secteurs, et avec de nombreuses exceptions), mais la plupart des CCT prévoient des horaires plus bas (environ 40 h.).

#### Vacances

La loi prévoit au minimum 4 semaines (5 jusqu'à 20 ans). Les vacances peuvent être réduites proportionnellement si les absences pour cause de maladie ou accident ont dépassé 1 mois (réduction à partir du 2e mois), en cas de grossesse de 2 mois (réduction dès le 3e mois). En cas de rupture du contrat de travail, les vacances sont payées à raison de 8,33% pour 4 semaines ou 10,64 % pour 5 semaines.

#### Jours fériés légaux

Genève en compte 9 : 1er janvier, Vendredi-Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, 1er août, Jeûne genevois, Noël et 31 décembre. Ils ne sont pas forcément payés ou rattrapables lorsqu'ils tombent sur un jour de congé, un dimanche ou un samedi.

En cas de salaire horaire, un pourcentage doit être versé pour les jours fériés.

### Salaire lors d'accident, maladie, grossesse

#### Salaire en cas d'accident

Chaque salarié-e est obligatoirement assuré-e pour la perte de gain à 80% du salaire (avec des jours de carence possibles).

#### Salaire en cas de maladie

Une échelle (bernoise) adoptée par plusieurs CCT fait en général jurisprudence et prévoit le versement du salaire à 100%, en cas de maladie ou d'arrêt durant la grossesse, pendant une durée dépendant du nombre d'années de service (après le temps d'essai) :

- 3 semaines dans la 1re année
- 1 mois après 1 an dans l'entreprise
- 2 mois de 2 à 4 ans
- 3 mois de 5 à 9 ans
- 4 mois de 10 à 14 ans
- 5 mois de 15 à 19 ans
- 6 mois après 20 ans.

#### Maternité, adoption

A Genève, la travailleuse ou la chômeuse a droit à un congé maternité de 16 semaines payées à 80%. Des contrats ou CCT peuvent prévoir de meilleures dispositions.

Les prestations sont accordées si :

- l'enfant est né viable ou si la grossesse a duré 23 semaines au moins;
- la mère a été assurée obligatoirement à l'AVS durant les 9 mois précédant l'accouchement;
- la mère a travaillé à Genève au minimum 5 mois durant la grossesse ou était au chômage;
- la mère travaille ou est au chômage à la date de l'accouchement.

Si la mère ne remplit pas ces conditions, elle a l'obligation de s'arrêter de travailler durant les 8 semaines suivant l'accouchement. Elle pourra prolonger son congé jusqu'à 16 semaines, mais cette période ne sera pas forcément payée. Le salaire sera versé selon l'article 324 a CO.

En cas d'adoption, l'enfant doit avoir moins de 8 ans au moment du placement. Dans ce cas, le salaire sera versé par analogie aux conditions prévues en cas d'accouchement. Le congé adoption est pris soit par la mère, soit par le père.

#### Une publication SIT existe à ce sujet.

### Congé, licenciement

Le CO prévoit certaines protections en matière de licenciement. Des CCT peuvent améliorer cette situation.

#### Délais de congé

- En général, ils sont les suivants :
- pendant le temps d'essai : 7 jours
- dans la 1re année de service : 1 mois pour la fin d'un mois
- de la 2e à la 9e année de service : 2 mois pour la fin d'un mois
- après : 3 mois pour la fin d'un mois

Une CCT ou un contrat peut prévoir un délai inférieur, mais il sera au minimum d'un mois net (jour pour jour) dès la 2e année de service.

#### Congé immédiat (justes motifs)

Le contrat peut être résilié avec effet immédiat pour justes motifs lorsqu'il est impossible de faire continuer les rapports de travail en raison d'une perte de confiance absolue (vol, non-paiement du salaire ...).

Le/la salarié-e qui conteste les justes motifs doit réclamer le paiement de l'équivalent du délai de congé et une indemnité pouvant aller jusqu'à 6 mois de salaire. Lorsque c'est le/la travailleur-euse qui donne son congé pour justes motifs, il/elle doit aussi réclamer l'équivalent du délai de congé.

#### Interdiction de licencier

Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas licencier durant certaines périodes :

- service militaire, protection civile;
- incapacité totale ou partielle de travail (maladie, accident) :
- 1re année de service : 30 jours;
- 2e à 5e année de service : 90 jours,
- dès la 6e année de service: 180 jours;
- grossesse et
- 16 semaines qui suivent l'accouchement.

Le congé donné durant une de ces périodes est nul. Si le congé est donné avant une de ces périodes, il est valable, mais le délai est prolongé de la durée de la période et commence à courir à l'issue de cette protection.

#### Motivation du congé

La partie qui donne le congé doit en indiquer le motif par écrit si l'autre partie le demande, même lorsqu'il n'y a pas de justes motifs de congé immédiat.

#### Licenciement abusif

Un licenciement peut être jugé abusif (et donner droit à une indemnité pouvant aller jusqu'à 6 mois de salaire) lorsqu'il est donné :

- pour une raison inhérente à la personnalité (sexe, âge, race ...);
- en raison de l'exercice d'un droit constitutionnel (y compris adhérer à un syndicat), également lorsque le salarié fait partie d'une commission d'entreprise, de caisse de retraite ...;
- lorsque l'employeur veut empêcher le/la travailleur-euse de bénéficier de l'obtention de nouveaux droits, ou que celui/celle-ci réclame ce à quoi il/elle a droit;
- lorsque des licenciements collectifs n'ont été annoncés ni aux travailleuses-euses ni à l'Office cantonal de l'emploi (l'indemnité ne peut alors aller que jusqu'à 2 mois de salaire).

#### Adresse et internet utiles

- textes de toutes les conventions collectives de travail: [www.geneve.ch/octir](http://www.geneve.ch/octir)
- calculateur en ligne des salaires en usage: Genève: [www.geneve.ch/ogmt](http://www.geneve.ch/ogmt) Suisse: [www.lohn-sgb.ch](http://www.lohn-sgb.ch)
- indices: [www.geneve.ch/statistique](http://www.geneve.ch/statistique)

## Harcèlement sexuel

Nombres sont les victimes de harcèlement sexuel au travail. Par définition, le harcèlement sexuel est "toute conduite se manifestant une ou plusieurs fois, par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, unilatéraux et non désirés, qui sont de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique de la personne, à empoisonner le climat de travail, ou à mettre en péril son emploi". Ces actes et propos offensants ou agressifs sont le plus souvent le fait de supérieur-e-s hiérarchiques envers des subordonné-e-s.

Le harcèlement sexuel est une atteinte illicite aux droits de la personne. La loi sur l'égalité, le CO et la Loi sur le travail stipulent qu'il est de la responsabilité de l'employeur de prévoir les mesures nécessaires pour que les employé-es ne subissent aucune pression liée à leur sexe. Le harcèlement sexuel n'est pas une fatalité et la victime n'en est pas responsable.

#### Comment réagir ?

Si vous êtes victime ou témoin de remarques insultantes, de chantage, prenez contact avec le SIT. Plus on parle de ces abus de pouvoir, mieux on peut limiter la liberté d'agir et l'impunité des personnes qui harcèlent.

Si vous êtes confronté-e à des avances malvenues, des remarques de mépris, des gestes offensants, signalez clairement votre désaccord. Notez soigneusement les faits, les termes, les dates, les éventuels témoins, et également les tracasseries ou changements d'attitude de la personne qui harcèle ou des responsables après votre intervention. Parlez du problème avec des collègues de confiance. Très souvent, plusieurs personnes sont importunées et les témoignages sont très importants. Ne quittez pas l'entreprise. Ce n'est pas à vous de payer les conséquences de comportements illicites.

## Que peut faire le syndicat ?

Le SIT a plusieurs années d'expérience dans la défense des personnes confrontées à ce problème. On peut évaluer ensemble s'il faut écrire à l'employeur, avertir la commission du personnel, l'Inspection du travail, le Comité contre le harcèlement sexuel (dont le SIT fait partie). Il faut, dans certains cas, déposer une plainte pénale contre l'auteur des faits (attention au délai de 3 mois) ou saisir les prud'hommes contre l'employeur. L'affaire est d'abord examinée par la commission de conciliation en matière d'égalité entre femmes et hommes. Si vous êtes licencié-e après avoir protesté contre un harcèlement sexuel, avisez le syndicat. Si cela arrive à un-e collègue, conseillez-lui de se défendre. L'employeur peut être condamné, dans ces cas-là, pour licenciement abusif. Il faut aussi, suivant la situation, se battre pour la réintégration de la personne congédiée. La loi sur l'égalité prévoit une protection contre le licenciement (voir plus loin).

Une publication SIT existe à ce sujet.

### Adresse utile

- Comité contre le harcèlement sexuel : p.a Viol Secours 3, place des Charmilles 1203 Genève - tél. 022 345 20 20

## Loi sur l'égalité

### Interdiction de discriminer

La loi sur l'égalité permet de se défendre à une personne victime de discrimination dans les rapports de travail en raison du sexe, de l'état-civil, de la situation familiale ou d'une grossesse, notamment dans ces domaines :

- embauche et licenciement;
- attribution des tâches et aménagement des conditions de travail; promotion;
- rémunération;
- formation et perfectionnement professionnels.

Les discriminations peuvent être :

- **directes** : par ex. recevoir un salaire inégal pour un travail égal (vendeuse moins payée qu'un vendeur);
- **indirectes** : par ex. toucher un salaire inégal pour un travail différent mais de valeur égale (employée de maison moins payée qu'un nettoyeur).

### Interdiction du harcèlement sexuel

La loi protège contre tout comportement portant atteinte à la dignité de la personne :

- gestes indésirables, plaisanteries scabreuses, invitations importunes;
- menaces, promesses d'avantages;
- tentatives de contraintes pour obtenir des faveurs sexuelles.

L'employeur doit prendre des mesures de prévention contre le harcèlement sexuel et y mettre fin.

### Protection contre le licenciement

La loi protège contre le licenciement durant les démarches auprès de l'employeur, des prud'hommes et 6 mois après la fin de la procédure.

### Que faire en cas de discrimination

En cas de discrimination, s'adresser au SIT pour obtenir informations, conseils et soutien dans les démarches.

L'existence d'une discrimination sera présumée si elle est rendue vraisemblable. C'est l'employeur qui devra apporter la preuve du contraire (sauf en cas de discrimination à l'embauche ou de harcèlement sexuel). Si la discrimination touche plusieurs personnes, le SIT peut agir lui-même pour faire constater la discrimination. Ainsi, la victime ne s'exposera pas personnellement.

### Engager une procédure

On s'adresse personnellement aux prud'hommes (que l'on travaille dans le privé ou le public) pour obtenir :

- une conciliation;
- la fin de la discrimination;
- des indemnités dans certains cas.

Il existe une commission spéciale de conciliation. En cas d'échec de la conciliation, la procédure se poursuit au Tribunal des prud'hommes (pour les employées du privé) ou au Tribunal administratif (pour celles du public). La procédure est gratuite, le SIT peut intervenir comme soutien.

### Adresse utile

- Tribunal des prud'hommes - commission de conciliation en matière d'égalité entre femmes et hommes - 27, bd Helvétique - cp 3688 1211 Genève 3 - tél. 022 327 60 32 et 34
- Service pour la promotion de l'égalité entre femmes et hommes 2, Tannerie - 1227 Carouge - tél. 022 388 74 50
- Tribunal administratif (greffe) - 18, Mont-Blanc - cp 1956 - 1211 GE 1 - tél. 022 388 23 30

## Prud'hommes

Les tribunaux de prud'hommes (juridiction du travail) jugent des contestations entre employeurs et salarié-e-s pour tout ce qui concerne les rapports découlant d'un contrat de travail. Ils jugent également les litiges avec les caisses de compensation lorsqu'elles doivent appliquer les dispositions de CCT. Les prud'hommes jugent d'après les lois et les CCT telles qu'elles sont, sans juger si elles sont bonnes ou mauvaises. Dans tous les cas, il est prudent de s'adresser au syndicat à chaque stade de la procédure, en fournissant des dossiers complets (fiches de paye, lettre de congé, etc.). Un-e secrétaire syndical-e ou un-e avocat-e peut assister le/la salarié-e à tous les stades de la procédure.

### S'adresser aux prud'hommes

Il faut faire une demande écrite (par recommandé ou à déposer au greffe) contenant tous les éléments de la demande, y compris les sommes en cause. Il y a alors trois étapes :

#### 1. La conciliation

Le/la travailleur-euse et l'employeur sont convoqués devant un-e conciliateur-trice à huis clos (sans témoin ni public). On peut se faire assister par un-e avocat-e ou un-e secrétaire syndical-e, mais exceptionnellement se faire représenter (comme à tous les stades de la procédure).

Si la conciliation aboutit, le procès-verbal a valeur d'un jugement qu'il n'est plus possible ensuite de contester. Attention avant de signer! En cas de discrimination entre femmes et hommes ou de harcèlement sexuel, une commission de conciliation spéciale est prévue.

#### 2. Le tribunal

Si la conciliation a échoué, le cas est porté devant le tribunal, composé de deux patron-ne-s, deux salarié-e-s et d'un-e président-e-ternativement patron-ne ou salarié-e. Il y a possibilité de citer des témoins, le public est autorisé à assister à l'audience.

#### 3. La cour d'appel

On peut faire appel contre le jugement du tribunal. On va alors devant la cour d'appel, composée de deux juges patron-ne-s, deux salarié-e-s et un-e juge de carrière, qui préside. Les audiences sont publiques. On peut faire venir des témoins. Il est ensuite possible de contester le jugement de la cour d'appel auprès du Tribunal fédéral, mais c'est une procédure difficile et coûteuse, alors que la procédure devant les prud'hommes est gratuite.

Une publication SIT existe à ce sujet.

### Adresse utile :

- Tribunal des prud'hommes : 27, bd Helvétique - case 3688 - 1207 Genève - tél. 022 327 60 22

## Permis de travail

### Européens (UE-AELE)

Dès juin 2002, la libre circulation a amené d'importants changements pour les ressortissants "européens" UE-AELE, quel que soit l'ancien permis (C, B, L, G).

Droit sans restriction aux changements de place, de profession, de canton, de devenir indépendant et au regroupement familial pour les enfants jusqu'à 21 ans. L'égalité de traitement est donc instaurée dans ce domaine.

#### Permis (livret) C :

autorisation de séjour et de travail sans limite de durée, valable 5 ans. S'obtient après 60 mois de séjour. Contrôle chaque 5 ans.

#### Permis B :

autorisation de longue durée, valable 5 ans sur présentation d'un contrat de durée indéterminée (plus d'une année) et sur justification de garantie de moyens d'existence. Impôts à la source. Devient permis C après 60 mois.

#### Permis L :

autorisation de séjour de courte durée pour un contrat de travail de durée déterminée jusqu'à 364 jours. Renouvelable sans restriction. Impôts à la source. Transformé en permis B après 30 mois de séjour, en C après 60 mois.

#### Permis G (frontalier) :

pour les Européens UE-AELE domiciliés en France voisine dans la zone frontalière. Avec un contrat de travail de durée indéterminée, permis valable 5 ans avec tous les droits et égalité de traitement. Si le contrat de travail de durée déterminée est de moins de 12 mois, le permis est valable pendant sa durée. Impôts à la source.

#### Permis B étudiant :

valable 12 mois, droit de travailler 20 h par semaine. A la fin des études, se transforme en permis B s'il y a un contrat de travail de durée indéterminée.

### Non Européens (ou hors UE-AELE)

Pas de changement, à part l'introduction du permis L de courte durée.

#### Permis C d'établissement :

validité permanente. S'obtient après 10 ans de séjour (sauf USA : 5 ans). Renouvelable chaque 3 ans sur simple demande. Droit de changer de place, secteur, canton et devenir indépendant, ainsi qu'au regroupement familial (âge limite 18 ans).

#### Permis B, annuel :

contingenté, valable 12 mois pendant 2 ans, contrôle sur changement, 5 ans sur secteur, renouvelable chaque année. Impôts à la source. Possibilité de regroupement familial si revenu et logement convenables. Octroyé par la Confédération sur proposition du canton.

#### Permis L courte durée :

contingenté, ne peut être donné qu'au personnel qualifié, durée de 3 à 12 mois, renouvelable jusqu'à 24 mois maximum, mais jamais transformable. Impôt à la source. Si contrat de durée déterminée, octroyé par la Confédération sur proposition du canton.

#### Permis G frontalier non Européen :

si carte de séjour permanente en France voisine dans la zone frontalière, sur demande d'employeur et si le marché de l'emploi le permet (chômage, etc.). Donné de façon très restrictive, valable 12 mois.

### Internationaux

Autorisation de séjour et de travail (carte de légitimation) donnée directement par Berne pour l'employé-e d'organisation internationale (ONU, OMC, OMS, CERN...) qui, avec sa famille, peut résider en Suisse tant que dure le contrat de travail. En cas de résiliation de celui-ci, il/elle ne peut donc pas retrouver un emploi sur le marché local.

## Chômage

### Chômage complet

Pour faire valoir son droit aux indemnités chômage, il faut s'inscrire au plus tard le premier jour sans travail à l'accueil de l'Office cantonal de l'emploi (OCE) avec une pièce d'identité.

Le/la membre d'un syndicat s'adresse de préférence à la caisse chômage de son syndicat.

### Droit aux indemnités

Il faut avoir exercé durant au moins 12 mois une activité soumise à cotisation durant les 2 ans précédant l'inscription. Si l'on est sous contrat de travail, les jours de maladie, accident, service militaire comptent comme période de cotisation.

Le droit est valable durant 2 ans. Le maximum est de 400 indemnités. Pour autant qu'elles aient au minimum 18 mois soumis à cotisation, les personnes de 55 ans et plus ainsi que celles au bénéfice d'une rente AI ou accident ont droit à 520 indemnités.

### Libération :

Peut également avoir droit aux indemnités (à certaines conditions) la personne qui finit ou interromp des études, sort de prison, a été en incapacité de travail pendant plus de 12 mois, est obligée de reprendre une activité salariée suite à un divorce, une séparation ou un veuvage [pour autant que ces événements aient eu lieu en Suisse l'an qui précède et que l'assuré-e était alors domicilié-e en Suisse]. Pour ces catégories, le droit est de 260 indemnités. Pour le parent qui a interrompu une activité professionnelle pour s'occuper d'enfant(s) de moins de 10 ans, les délais-cadre de cotisation et d'indemnisation sont prolongés de 2 ans.

### Libre circulation :

Il y a égalité de traitement entre ressortissants de l'UE et résidents en Suisse. Les périodes de cotisation accomplies dans un pays de l'UE comptent pour le droit à l'indemnité chômage. Il faut que la dernière période de travail soit accomplie en Suisse pour y percevoir des indemnités chômage. Possibilité d'exportation des prestations durant 3 mois.

### Délai d'attente

Le droit au chômage commence après un délai d'attente de 5 jours ouvrables. Ce délai ne s'applique pas aux personnes dont le gain assuré ne dépasse pas 3'000.- Cette limite est augmentée (par enfant à charge) de 1'000.- pour le premier enfant et de 500.- pour chaque enfant suivant.

Le délai d'attente est de 120 jours pour certaines catégories de personnes (écoliers, étudiants).

### Montant de l'indemnisation

L'indemnité chômage peut être perçue entre 15 ans et l'âge de la retraite sur la base du dernier salaire (mais au maximum 10'500.- et au minimum 500.-). L'indemnité est de 80% du gain assuré pour une personne ayant un ou des enfants à charge ou celle dont le gain assuré est égal ou inférieur à 3'798.- ou celle bénéficiant d'une rente d'invalidité partielle. Pour les autres, l'indemnité est de 70% du gain assuré, mais ne peut pas être inférieure à 140.- par jour. Compte comme enfant à charge un enfant pour lequel une allocation familiale ou de formation est perçue, ou qui poursuit des études). Il y a 5 indemnités par semaine. Toutes les 60 indemnités, il y a un droit à une semaine de vacances.

février à 3'798.- ou celle bénéficiant d'une rente d'invalidité partielle. Pour les autres, l'indemnité est de 70% du gain assuré, mais ne peut pas être inférieure à 140.- par jour. Compte comme enfant à charge un enfant pour lequel une allocation familiale ou de formation est perçue, ou qui poursuit des études). Il y a 5 indemnités par semaine. Toutes les 60 indemnités, il y a un droit à une semaine de vacances.

### Devoirs de l'assuré-e

Un-e chômeur-euse doit effectuer des recherches pendant le délai de congé déjà (donc avant son inscription au chômage). Il/elle doit également accepter les mesures proposées par l'Office régional de placement : cours, stage, emploi temporaire. En cas de refus, le droit à l'indemnité sera suspendu.

La personne sans emploi doit effectuer des recherches d'emploi et accepter un emploi jugé convenable selon la loi. Elle sera pénalisée si elle ne fait pas de recherches d'emploi suffisantes ou refuse un travail convenable.

### Formation

Pour suivre un cours ou se perfectionner, il faut s'adresser à son-sa conseiller-ère en placement ou à sa caisse chômage.

### Assurances sociales, impôts

- Les allocations familiales sont versées avec les indemnités de chômage.
- Les cotisations AVS-AI-APG et maternité (voir plus haut) sont retenues sur l'indemnité, ainsi que 2.91% pour les accidents non-professionnels et 3% pour la perte de gain cantonale en cas de maladie.
- Une cotisation pour les risques de décès et d'invalidité dans le cadre de la prévoyance professionnelle est perçue.
- L'imposition à la source se fait également sur les indemnités de chômage, à un taux unique de 8%.

### Gain intermédiaire

On peut travailler pendant le chômage, à condition de le déclarer à l'OCE et à la caisse chômage. Si l'emploi à temps partiel ou complet procure un revenu inférieur aux indemnités de chômage, l'assurance chômage complète.

Attention : le salaire doit correspondre aux CCT et aux usages.

### Prestations cantonales

Pendant la durée d'indemnisation, le/la chômeur-euse peut bénéficier d'un

- Programme emploi formation (PEF) - pendant la période de chômage et pour 6 mois : un emploi dans l'administration ou dans des associations à but non lucratif. Une part du temps est prévue pour la formation et durant cet emploi, la personne continue à percevoir ses indemnités chômage.

Après épuisement des prestations fédérales, la loi cantonale prévoit :

- allocation de retour en emploi (ARE) - (travail en entreprise avec participation financière de l'Etat)
- programme cantonal emploi formation (PCEF), pareil au PEF. La compensation financière est celle de l'indemnité chômage et plafonnée à 4'500.-. La durée de l'emploi peut aller jusqu'à 12 mois pour les personnes de 55 ans et plus.

- emploi de solidarité - placement dans une entreprise de l'économie sociale et solidaire. Programmes subventionnés par l'Etat; les salaires sont fonction du niveau de formation et du poste occupé.

Attention : aucune mesure ne constitue un droit.

En cas d'épuisement des prestations de la loi fédérale et de la loi cantonale, intervient le RMCAS (voir plus loin).

### Horaire de travail réduit

(sans changement du contrat de travail). L'indemnité (80% du salaire (plafonné à 10'500.-) est versée durant 12 mois dans un intervalle de 2 ans. L'entreprise reçoit les indemnités de la caisse chômage.

### Faillite

En cas de faillite ou risque de faillite il faut s'adresser rapidement au syndicat et à la caisse de chômage.

### Recours

Toute décision de la caisse chômage ou de l'OCE peut être contestée dans les 30 jours, par écrit.

Une publication SIT existe à ce sujet.

### Adresses utiles :

- Caisse chômage SIT : case 3287 - 16, Chaudronniers tél. 022 818 03 33 - fax. 022 818 03 79 ouverte du lundi au vendredi de 8.30 à 11.30.
- Office cantonal de l'emploi - accueil : Inscriptions : 4-6 Glacis de Rive tél. 022 546 37 80 - fax. 022 546 36 69 chaque jour de 8.00 à 12.30 et de 13.00 à 17.00

## Allocations familiales

### Allocations familiales

L'allocation familiale est versée, conformément à la loi cantonale, selon le principe "un enfant - une allocation" et indépendamment des salaires et du taux d'activité du père et de la mère. Le droit à l'allocation subsiste donc lors d'inactivité professionnelle (chômage, RMCAS, rente AVS...)

Le montant mensuel est, par enfant :

- enfant jusqu'à 16 ans : 200.-
- enfant de 16 à 25 ans (à condition que le jeune soit en études ou en apprentissage) : 250.-
- allocation de naissance et d'accueil en cas d'adoption (voir conditions sous maternité) : 1'000.-

Dès le 3e enfant :

- enfant jusqu'à 16 ans : 300.-
- jeune de 16 à 25 ans en formation : 350.-
- allocation de naissance et d'accueil en cas d'adoption (voir conditions sous maternité) : 2'000.-

#### Adresses utiles :

- **Tribunal cantonal des assurances sociales**  
18, Mont-Blanc - case 1955 - 1211 Genève 1 (022 388 23 32)
- **Service des allocations d'études et d'apprentissage** - 1 rue Pécolat - case 2179 - 1211 Genève 1 tél. 022 909 68 20 - fax. 022 909 68 49

## Impôts

### Cantonal et communal (ICC)

Les impôts sont calculés, en fonction du domicile ou de l'activité dans le canton, sur le revenu et la fortune de la famille. Exceptions :

- en cas de séparation, l'épouse remplit sa propre déclaration;
- le revenu de l'enfant mineur est imposé à la source.

Les impôts sont calculés selon le revenu de l'année en cours.

### Déclaration

Elle doit être renvoyée avant le 31 mars. S'il manque encore des documents nécessaires, s'adresser à l'administration fiscale (AFC) pour un délai (fin juin, juillet ou août - avec taxe).

### Paiement mensuel - acomptes

L'impôt se paie dès mars en 10 mensualités basées sur l'impôt de l'année précédente. L'année suivante, on ajuste l'impôt à la déclaration.

En cas de changement important dans l'année en cours (revenu, situation familiale, cessation ou reprise d'activité lucrative) une demande de rectification d'acomptes peut être faite à l'AFC. Sont calculés le salaire théorique et les déductions de l'année en cours. L'AFC envoie de nouveaux acomptes.

### Impôt fédéral direct (IFD)

La déclaration cantonale comprend une colonne spéciale. Attention : les déductions admises ne sont pas les mêmes.

### Impôt à la source

Frontaliers, permis B et L et enfants mineurs sont imposés à la source (retenue sur salaire) selon un barème tenant compte des salaires, état civil et charges de famille. En janvier ou à réception de l'attestation-quitance de l'impôt retenu, un contrôle du taux d'imposition est indispensable. Si l'employeur a trop retenu, le remboursement du trop payé doit être réclamé à l'AFC avant le 31 mars.

Pour le couple marié dont les deux travaillent (même à temps partiel), l'employeur doit retenir selon le barème "personne seule et sans enfant". La rectification doit être demandée jusqu'au 31 mars.

Si un-e contribuable imposé-e à la source épouse une personne résidant en Suisse (Suisse ou permis C), le prélèvement cesse dès la fin du mois du mariage. L'an suivant, le couple remplit sa déclaration et l'impôt pour l'an entier sera demandé. Il faut alors demander que ce qui a été retenu à la source soit déduit.

L'étudiant majeur obtenant nationalité suisse ou permis C cesse d'être soumis dès le mois qui suit le changement.

### Réclamation

Dès réception d'une décision, il y a 30 jours de délai de réclamation.

#### Adresse utile :

- **Administration fiscale cantonale**  
26, Stand - 1204 Genève - tél. 022 327 70 00 internet : etat.geneve.ch/difimpots e-mail : cliquer sur "contact" sur le site précédent.

## AVS - AI

### Assurance vieillesse et survivants

L'AVS est le 1er pilier de la retraite, la prévoyance professionnelle le 2e et la prévoyance individuelle le 3e. 80% du financement est assuré à égalité par les salarié-e-s et les employeurs, le reste par les pouvoirs publics. Créée en 1948, l'AVS a connu 11 révisions.

Le montant de la rente dépend du montant total du revenu et du nombre d'années de cotisation. Pour avoir une rente complète, il faut avoir cotisé du 1er janvier suivant ses 20 ans jusqu'à l'âge légal de la retraite (homme : 65 ans; femme : 64 ans).

#### Rente AVS individuelle :

- minimum : 1'105.-
- maximum : 2'210.-

#### Rente AVS pour couples :

- 150% de la rente individuelle :
- minimum : 1'657.50
- maximum : 3'315.-

#### Rentes de veuf-veuve et d'orphelin

La rente de veuf-veuve correspond à 80% de la rente AVS individuelle. Celle d'orphelin à 40% en cas de décès d'un parent. En cas de décès des deux parents, l'orphelin touche deux rentes selon le système du splitting (mais au max 60% de la rente AVS).

### Assurance invalidité (AI)

L'AI est financée pour moitié par l'Etat et par les cotisations des employeurs et salariés. Une demande à l'AI peut être présentée, dès la naissance et jusqu'à l'âge donnant droit à l'AVS, à l'Office cantonal AI, notamment pour les cas d'infirmité de naissance, d'incapacité de travail, d'opération nécessaire pour reprendre une activité professionnelle. La rente n'est accordée qu'après examen d'une possibilité de réadaptation. La rente est pareille à celle de l'AVS, mais varie selon le degré d'invalidité. La mise à disposition de moyens auxiliaires (prothèses, fauteuils roulants), les mesures de réadaptation dans la profession ou de reclassement dans une nouvelle profession sont indépendantes du droit à une rente.

#### Degré d'invalidité droit à la rente

- 40% au moins : 1/4 rente
- 50% au moins : 1/2 rente
- 60% au moins : 3/4 rente
- 70% au moins : rente entière

Chaque enfant à charge donne droit à une rente pour enfant de 40% du montant de la rente parentale.

En ce qui concerne les contributions pour "mineurs impotents", les indemnités pour soins à domicile, les indemnités journalières et les moyens auxiliaires (toutes contributions liées à l'AI), s'informer auprès d'un service social spécialisé.

La 5e révision de l'AI a introduit une détection précoce de l'invalidité, des mesures de réinsertion, toute une série de contrôles et la nécessité de trois ans de cotisations.

### Prestations complémentaires fédérales (PC)

Des prestations complémentaires aux rentes AVS-AI sont versées en cas de revenu déterminé inférieur à :

- pour personnes seules : 18'140.-
- pour couples : 27'210.-
- pour orphelins et enfants : 9'480.-
- ou si les dépenses reconnues par la loi sont supérieures au revenu déterminant.

### Prestations complémentaires cantonales (SPC ex-OCPA)

A Genève, le revenu minimum cantonal d'aide sociale complémentaire aux prestations ci-dessus versé par l'OCPA (Office cantonal des personnes âgées, veuves, orphelins et invalides) est le suivant (par an) :

- personne seule : 23'477.-
  - personne seule, rente AI : 26'999.-
  - couple : 35'216.-
  - orphelins et enfants : 11'739.-
  - invalide marié avec un taux d'invalidité de 70% ou plus : 38'738.-
  - invalide marié avec un taux d'invalidité de 2/3 ou plus et dont le conjoint est aussi invalide : 41'085.-
- Comme les fédérales, les prestations cantonales prévoient un barème dégressif en fonction du nombre d'enfants d'une même famille.

Loyer : le forfait-loyer et des charges réelles est limité à 13'200.- pour une personne seule et à 15'000.- pour un couple.

La fortune est aussi prise en compte. Pour y avoir droit, un immigré extra-européen doit avoir vécu en Suisse et à Genève durant 10 années consécutives. Un-e Suisse ou ressortissant de l'UE-AELE y a droit quelle que soit la durée de son domicile en Suisse.

## Recours

Toute décision d'une caisse de compensation peut faire l'objet d'un recours écrit auprès du Tribunal cantonal des assurances sociales dans les 30 jours. Si l'assuré-e n'est pas content-e de la décision du Tribunal, il peut recourir dans les 30 jours devant le Tribunal fédéral des assurances, à Lucerne.

#### Adresses utiles :

- **Caisse cantonale genevoise de compensation AVS-AI** : 54, route de Chêne - 1211 Genève 6 - tél. 022 718 67 67
- **Tribunal cantonal des assurances sociales** : 18, Mont-Blanc - case 1955 - 1211 Genève 1 022 388 23 32
- **Centrale suisse de compensation AVS-AI** : 18, avenue Edmond-Vaucher - 1203 Genève 022 795 91 11
- **Office cantonal AI** : 97, rue de Lyon - case 425 - 1211 Genève 13 - tél. 022 809 53 11
- **Office cantonal des personnes âgées** : 54, route de Chêne - case 6375 - 1211 Genève 6 022 849 77 77

## 2e pilier - prévoyance professionnelle

Est assuré obligatoirement tout-e salarié-e de 25 ans et plus (mais dès 17 ans pour les risques décès et invalidité).

### Cotisations

Tout-e salarié-e gagnant plus de 20'520 est obligatoirement assuré. Entre 20'520 et 27'360 de salaire annuel, le montant soumis à cotisation est forfaitairement de 3'420. Au dessus de 27'360, et jusqu'au maximum de 82'080, le montant soumis est égal au salaire annuel moins la déduction de coordination de 23'940 (= salaire coordonné). La personne ayant plusieurs emplois à temps partiel, dont le salaire total dépasse 20'520 peut bénéficier de la prévoyance professionnelle. Contactez le syndicat pour faire les démarches. Sur cette part, la cotisation est la suivante (selon l'âge) pour les deux parts, employé et employeur, ce dernier devant en payer au moins la moitié :

Âges	Coti minimale homme	Coti minimale femme (sur salaire coordonné)	(part employé-e)
25-34	25-34	7%	(3,5 %)
35-44	35-44	10%	(5 %)
45-54	45-54	15%	(7,5 %)
55-65	55-64	18%	(9 %)

### Prestations

Le montant de la rente n'est pas fixe et dépend des montants versés par l'employé et l'employeur ainsi que des intérêts. Il est versé, selon le règlement de la caisse, ou sous forme d'une rente mensuelle, ou en capital.

### Départ de l'entreprise

En cas de départ de l'entreprise, l'employé a droit au total du capital vieillesse accumulé (part patronale incluse), cela n'étant valable que pour la partie obligatoire de la LPP. Pour la partie supplémentaire, il a droit à ses cotisations et une part de la part patronale (selon le règlement de la caisse).

- Le capital est transféré, soit :
- à la caisse du nouvel employeur;
- dans une police de libre passage;
- sur un compte en banque bloqué.
- Le capital ne peut être touché que :
- en cas de départ définitif de Suisse dans un pays hors UE;
- si on s'établit à son propre compte.

Pour un ressortissant-e de l'Union européenne (UE), sauf Roumanie et Bulgarie, il y a égalité de traitement avec un-e Suisse. La rente est payable dans son pays de résidence. La possibilité de retirer le capital est soumise aux mêmes restrictions que pour un-e Suisse : elle n'est possible que si la personne quitte définitivement la Suisse et n'est pas assujettie à l'assurance obligatoire d'un Etat de l'UE, ou si elle acquiert un logement. La part supplémentaire de l'assurance peut toujours être retirée.

### Accession à la propriété

On peut retirer une part du capital pour acquérir un logement (pour autant que celui-ci soit pour son propre usage et donc situé près de son lieu de travail). Les modalités sont compliquées : renseignez-vous avant !

#### Adresses utiles :

- **Service de surveillance des fondations**  
20 bis, rue du Stand - case 3937 - 1211 Genève 3 - tél. : 022 327 55 23
- **Fondation institution supplétive LPP** : case 675, 1001 Lausanne - tél. 021 614 75 00 - fax 021 614 75 11 - courriel : agence.lausanne@aeis.ch - www.aeis.ch/fr/index.html

## Assurance maladie

### Perte de gain

Non obligatoire, cette assurance couvre en général 80% du salaire en cas de maladie. Il faut donc demander à son employeur si l'on est assuré et, sinon, s'assurer individuellement. En cas de rupture du contrat de travail et si l'on avait une assurance collective au travail, il faut contracter une assurance individuelle dans les 30 jours (régime LCA) ou dans les 3 mois (régime LAMal).

**Attention !** L'assurance perte de gain n'a rien à voir avec l'assurance pour frais médicaux et pharmaceutiques.

### Frais médicaux et pharmaceutiques

Assurance obligatoire pour toute personne, adulte ou mineur, indépendamment du salaire. Il arrive que l'employeur participe au paiement.

L'assuré-e participe aux frais médicaux et pharmaceutiques à raison de 10%. Le montant des primes, variable d'une caisse à l'autre, peut être diminué en augmentant la franchise obligatoire de 230.- (à 400, 600, 1'200 ou 1'500) et lors d'adhésion à un réseau de soins (HMO).

### Subsides d'assurance maladie

La loi cantonale de "subside en faveur de certains assurés" vise à réduire le montant des primes des assurés économiquement faibles. Ont droit à un subside égal à la prime entière, quelle que soit leur caisse, les personnes :

- assistées par l'Hospice général;
  - aidées par l'office cantonal des personnes âgées (OCPA).
- Pour les autres, le droit à un subside varie selon le revenu déterminant :

**Subside mensuel :** 80.- 60.- 30.-

**Personne seule sans charge légale**

0	18'001	29'001
à 18'000	à 29'000	à 38'000

**Couple ou personne seule assumant une charge légale**

0	35'001	53'001
à 35'000	à 53'000	à 67'000

**Limites majorées par charge légale de**

6'000	6'000	6'000
-------	-------	-------

L'assuré-e reçoit automatiquement du Service de l'assurance maladie la feuille rose indiquant son droit au subside. L'assuré imposé à la source doit présenter l'attestation de l'employeur auprès de ce même Service. Le revenu déterminant est celui servant à déterminer le taux d'impôt cantonal avant la déduction personnelle et de charges de famille (feuille Z1, chiffre 94,00 "revenu net ICC" de la déclaration), augmenté d'1/15e de la fortune nette.

#### Adresse utile :

- **Service cantonal de l'assurance maladie**  
62, rte de Frontenex - 1207 Genève  
Tél. 022 546 19 00

## Assurance accidents

### Qui est assuré et où ?

Chaque travailleur-euse est obligatoirement assuré-e contre l'accident professionnel. Elle doit également être assurée, par son employeur, contre l'accident non professionnel, sauf s'il-elle est occupée à moins de 8 heures par semaine chez un employeur. En majorité, les travailleurs-euses sont assurés-e-s à la SUVA (Caisse nationale accidents), les autres auprès d'assurances privées.

### Quand ?

L'assurance débute le jour où le travailleur commence ou aurait dû commencer son activité professionnelle, mais au plus tard dès le moment où il prend le chemin pour se rendre au travail.

L'assurance cesse à l'expiration du 30e jour qui suit celui où a pris fin le droit au salaire (ou plus précisément le droit au moins au demi-salaire).

### Quelle couverture ?

L'assurance accident couvre les frais de médecin, d'hospitalisation, pharmaceutiques et alloue des indemnités de perte de salaire (sur la base du dernier salaire auquel l'assuré-e avait droit au moment de l'accident, mais au maximum 80% (soit 126'000.- par an), des rentes d'invalidité et d'autres prestations suite à un accident reconnu ou une maladie professionnelle reconnue.

## Assistance

### Attention à vos déclarations !

Est considéré comme accident toute "atteinte dommageable, soudaine et involontaire portée au corps humain par une cause extérieure extraordinaire" et les maladies professionnelles reconnues.

Seul celui qui subit les conséquences d'une chute, d'une glissade ou d'un coup est réputé victime d'un accident. Celui qui éprouve une douleur dans le dos en soulevant une charge au cours de son travail ou le sportif qui ressent des douleurs musculaires ou articulaires après des efforts particuliers se voit souvent refuser la reconnaissance d'accident par les assurances (c'est alors l'assurance-maladie qui intervient). Il est donc important de bien faire attention au moment de la déclaration d'accident et de la remplir correctement !

### Recours

Toute décision peut faire l'objet d'une opposition dans les 30 jours auprès de l'assureur concerné. En cas de désaccord avec la décision sur opposition, l'assuré-e peut aussi recourir au Tribunal cantonal des assurances sociales dans les 30 jours. Le cas échéant, il peut ensuite s'adresser dans les 30 jours au Tribunal fédéral des assurances.

### Adresse utile :

- **SUVA - Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accident :**  
12, Ami-Lullin - 1211 Genève 3 - tél. 022 707 84 04  
www.suva.ch

## RMCAS

Le RMCAS (revenu minimum cantonal d'aide sociale) est destiné aux chômeurs-euses en fin de droit ayant épuisé tout droit aux indemnités de l'assurance chômage, afin qu'ils n'aient pas à recourir à l'assistance publique. Pour l'obtenir, un Confédéré doit être domicilié à Genève depuis 3 ans, un étranger depuis 7 ans. Le bénéficiaire du RMCAS doit rester inscrit à l'Office cantonal de l'emploi comme demandeur d'emploi.

Le RMCAS a trois volets :

### L'aide financière

Elle est de 15'020 pour une personne seule. Ce montant est multiplié, selon le nombre de personnes, par :

- 1,46 pour 2 personnes
- 1,88 pour 3 personnes
- 2,20 pour 4 personnes
- 2,50 pour 5 personnes
- 0,30 au-delà de 5 personnes par personne supplémentaire

### L'activité compensatoire

A temps partiel, dans un domaine d'utilité sociale ou l'environnement.

### L'allocation d'insertion

Allocation unique, complémentaire au RMCAS, d'un montant de 1'000.- à 10'000.-, destinée à financer des projets de réinsertion et de formation.

### Pour bénéficier de l'aide, s'adresser au

- **Service du RMCAS de l'Hospice Général:**  
23, Ferdinand Hodler - 1207 Genève  
022 327 24 90

### (Hospice Général)

L'Hospice Général vient en aide aux personnes en difficulté sociale ou ne pouvant assurer leurs besoins vitaux et personnels indispensables. Il y a recours à l'assistance publique lorsque toute autre possibilité est épuisée : travail, assurance maladie ou accident, chômage, AVS-AI, aide cantonale. Le calcul de l'aide tient compte du revenu des personnes faisant ménage commun (conjoint, enfant). Il faut donner des renseignements exacts sur sa situation financière. Les secours sont considérés comme une avance dont le remboursement peut être requis.

L'activité d'assistance, de prévention et d'information de l'Hospice général, comme les activités des services d'aide et de soins à domicile sont assurées à partir des Centres d'action sociale et de santé (CASS) présents dans une vingtaine de secteurs géographiques.

### Information - liste des CASS

- **Boutique d'information sociale de l'Hospice**  
12 Cours de Rive - Tél. 022 420 52 15.

## Formation professionnelle

### L'apprentissage

#### Contrat d'apprentissage

Le contrat, réglant nature et durée de la formation, salaire, temps d'essai, horaire, vacances et assurances, est établi par écrit avant le début de l'apprentissage, signé par l'apprenti, son représentant légal et le patron, et soumis à l'approbation de l'OFPC. Durant le temps d'essai (1 à 3 mois), le contrat peut être résilié avec 7 jours de délai. Il ne peut ensuite être dénoncé que d'un commun accord, après tentative de conciliation, ou pour de justes motifs. Au moins 3 mois avant la fin de l'apprentissage, le patron doit dire à l'apprenti s'il le garde ou non dans son entreprise.

#### Formation, examens, surveillance

L'apprenti ne peut pas être forcé à certains travaux (par ex. nettoyage) si cela nuit à sa formation. Si la formation ne répond pas à celle prévue par le règlement, il faut contacter le commissaire. Celui-ci visite l'apprenti sur le lieu de travail 2 fois l'an au minimum. Le patron doit accorder le temps requis pour préparer les examens durant du travail, sans réduction de salaire. En cas d'échec, l'apprenti repasse à la session suivante pour un deuxième examen portant seulement sur les branches insuffisantes. Il peut y avoir un troisième et dernier examen.

#### Durée du travail et vacances

La durée du travail (au maximum 9 heures par jour, y compris les heures supplémentaires), ne doit pas dépasser celle des autres travailleurs de l'entreprise. Les vacances sont au minimum de 5 semaines jusqu'à 20 ans. Travail de nuit et du dimanche sont interdits.

#### Salaires, impôts, allocations

Le salaire dépend de l'usage et des CCT. L'impôt à la source est prélevé sur le salaire des apprentis âgés de 18 à 20 ans. Dès 18 ans, sont aussi prélevées les cotisations AVS, maternité et chômage (6.55 %).

Le Service des allocations d'apprentissage sert une allocation (ne pas confondre avec l'allocation familiale) à l'apprenti suisse ou étranger dont le répondant est domicilié en Suisse depuis 3 ans au début de l'apprentissage. Un questionnaire se remplit en début d'année scolaire. Le montant dépend du revenu brut du groupe familial et du nombre de personnes de la famille. Par exemple, l'allocation est de 4120.- par an pour un apprenti mineur de 1<sup>re</sup> année (augmentée ensuite de 820.- par année) membre d'un groupe familial de 4 personnes ayant un revenu annuel brut de 66'550.- ou moins. Pour un apprenti majeur remplissant les conditions de la loi, l'allocation est de 10'700.- au maximum.

### Formation des adultes

Il y a plusieurs façons d'acquérir ou de parfaire sa formation professionnelle lorsqu'on a déjà un emploi.

#### Certification CFC

L'adulte qui n'a pas fait d'apprentissage dans le métier qu'il/elle exerce peut se présenter aux examens ou faire valider ses acquis professionnels, pour obtenir le Certificat fédéral de capacité (CFC). Le Service "qualification +" de l'OFPC examine les candidatures et donne le feu vert. En général, les candidatures doivent suivre les cours du centre professionnel pour se préparer et avoir les meilleures chances de réussir. Cela prend un jour par semaine durant un an ou deux (selon la profession et le niveau antérieur). Il existe aussi des cours collectifs qui préparent aux examens. Ces formations sont gratuites (à l'exception de l'achat du matériel nécessaire).

#### Perfectionnement professionnel

Il y a aussi des formations moins longues permettant de se perfectionner dans son métier : langues, informatique, technique professionnelle, connaissances commerciales, etc. Une institution dispense plus spécialement ce type de formation : l'Ifage. Il y a d'autres filières (associations professionnelles, écoles privées).

#### La formation en emploi

Dans certaines branches et CCT existe la possibilité de suivre une formation professionnelle complète tout en travaillant. Avec l'accord de l'employeur, le salarié participe aux cours et obtient un diplôme reconnu.

#### Chèque annuel de formation

Toute personne majeure domiciliée dans le canton depuis un an peut bénéficier d'un chèque d'une valeur maximale de 750 francs par an pour une formation de son choix, reconnue par l'OFPC. Il est possible d'obtenir ce chèque trois ans de suite. Il est à demander auprès des antennes de l'OFPC, où l'on peut consulter la liste des cours subventionnés.

#### Pendant le chômage

Durant le chômage, on peut faire une formation (recyclage professionnel et perfectionnement) mais en principe pas une nouvelle formation de base. Il faut faire la demande par écrit au placeur qui rend une décision. Si celle-ci est négative, on peut faire recours.

#### Université ouvrière de Genève

L'UOG dont le SIT est membre, offre une série de cours utiles pour se mettre à niveau en vue d'une formation professionnelle, pour faire le bilan de ses compétences et besoins, ou pour acquérir des bases indispensables (français, par exemple).

#### Allocations

S'adresser au Service des allocations d'étude et d'apprentissage.

- **OFPC - Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue** case 192 - 6, rue Prévost-Martin - 1211 Genève 4 - tél. 022 388 44 00

- **Service des allocations d'étude et d'apprentissage :** 1 rue Pécolat - case 2179 - 1211 Genève 1 - tél. 022 909 68 20 - fax. 022 909 68 49

- **Ifage -** tél. 807.30.00 19 place des Augustins - 1205 Genève 10-12 rue des Gares - 1201 Genève

- **UOG - Université ouvrière de Genève**  
3 place des Grottes - 1201 GE - tél. 022 733 50 60

- **Voie F - Espace de formation pour les femmes**  
72 bd St Georges - 1205 GE - 022 320 51 15

## Logement et loyers

### Augmentation de loyer

Une hausse non significée sur une formule officielle est nulle. Une indexation du loyer ne peut être faite que sur la base de l'indice des prix, et pas sur le taux hypothécaire. On peut aussi contester la hausse de loyer, soit demander en échange des travaux dans l'appartement ou l'immeuble. Il y a 30 jours pour faire recours auprès de la commission de conciliation. Lorsqu'on entre dans un appartement, on a le droit de savoir quel loyer payait l'ancien locataire.

### Résiliation du bail

Un congé (délai minimum : 3 mois) donné par le bailleur non fait sur la formule officielle est nul. On peut le contester s'il est abusif (contraire à la bonne foi).

### Rénovation - démolition

Lors de gros travaux de rénovation, le loyer peut tripler ou quadrupler. Vérifier donc la nécessité des travaux (aussi pour une démolition). Demander un inventaire de l'immeuble au service du recensement du domaine bâti. Si l'immeuble est jugé bon ou moyen, refuser tous gros travaux. Après parution des travaux dans la Feuille d'avis, on a 30 jours pour faire opposition.

### Allocation logement

L'allocation est octroyée directement par l'Office cantonal du logement, sans besoin de l'accord du propriétaire.

L'allocation personnelle est versée en cas de dépassement d'un taux d'effort. Si l'appartement comporte un nombre de pièces inférieur, égal ou supérieur au nombre d'occupants, la participation exigée est de 20,8%, 23,4% ou 26%. Le taux d'effort est déterminé par le rapport entre le loyer et le revenu brut du ménage, moins 10'000 fr. pour la 1<sup>re</sup> personne du ménage, 7'500 pour la 2<sup>e</sup> et 5'000 pour chacune des suivantes (ainsi, une famille de 4 personnes avec un revenu brut de 60'000 fr. aura un revenu déterminant de 32'500 fr.).

### Adresses utiles :

- **ASLOCA - permanence** chaque jour de 17 à 18 h. - www.asloca.ch 12 rue du Lac - case postale 6150 1211 Genève 6 - tél. 022 716 18 00

- **Commission de conciliation en matière de baux et loyers :** 7, rue des Chaudronniers 1204 Genève - tél. 022 327 28 11

- **Office cantonal du logement**  
du lundi au vendredi de 9.00 à 13.00  
26 rue du Stand -1204 Genève - tél. 022 327 55 42

## Adresses utiles

### ATTENTION :

Les informations internet sur l'Etat se trouvent sur www.ge.ch - on peut alors chercher tous les départements, la justice, etc.

#### UOG - Université ouvrière de Genève

Centre de formation continue des travailleurs  
3, pl. des Grottes - 1201 GE (022 733 50 60) www.uog.ch  
**Ifage - 19 place des Augustins - 1205 GE**  
10-12, rue des Gares - 1201 GE  
(022 807 30 00) www.ifage.ch

#### CCSI Centre de contact Suisses-Immigrés

25, rte Acacias - 1227 Acacias (022 304 4860)

#### ASLOCA Association de défense des locataires

12, rue du Lac - case 6150 - 1211 GE 6 (022 716 18 00)  
www.asloca.ch

#### Permanence des défense des patients et des assurés du Forum Santé

27 bd Helvétique - 6<sup>e</sup> étage 1207 GE  
ouverte lundi de 16.00 à 17.30 et jeudi de 16.00 à 18.00 -  
tél. 022 786 35 11

#### Groupeement transfrontalier européen

50, rue de Genève - BP 35 - F-74103 Annemasse cedex 03  
tél. 04 50 87 86 00 - fax 04 50 38 21 61

#### FRC - Fédération romande des consommateurs-trices

2 place Synagogue, cp 5451 - 1211 GE 11 (0900 57 51 05)

(CHF 2.19/min.)

**F-information - 67, Servette -**  
cp. 128 - 1211 GE 7 (022 740 31 00)  
www.f-information.org - femmes@f-information.org

#### Comité contre le harcèlement sexuel

p.a. Viol Secours  
3, place des Charmilles 1203 Genève

#### Viol secours

3 place des Charmilles 1203 GE (022 345 20 20)  
www.viol-secours.ch - info@viol-secours.ch

#### Voie F - Espace de formation pour les femmes

72 bd St Georges - 1205 GE - 022 320 51 15  
formation@voief.ch

#### Arcade des sages femmes - 85, Carl-Vogt - 1205 GE

(022 329 05 55) - www.arcade-sages-femmes.ch

### Recours, tribunaux ...

**Tribunal des Prud'hommes - et Commission de conciliation en matière d'égalité entre femmes et hommes**  
27, bd Helvétique - cp 3688 - 1211 GE 3  
(022 327 60 32 et 34)

#### Tribunal administratif (greffe)

18, Mont-Blanc - case 1956 - 1211 GE 1 - (022 388 23 30)

#### Tribunal cantonal des assurances sociales

18, Mont-Blanc - case 1955 - 1211 GE 1 - (022 388 23 32)

#### Commission de conciliation en matière de baux et loyers

7, Chaudronniers - 1204 GE (022 327 28 11)

#### Surveillance des fondations (LPP) -

20 bis, Stand - 1211 GE 3 (022 327 55 23)

### Social

#### CSP - Centre Social Protestant -

14, Village-Suisse, cp. 177 1211 GE 8 (022 807 07 00)

#### Caritas - 53, rue de Carouge 1205 GE (022 708 04 44)

#### Hospice Général

12, Cours de Rive - 1204 GE (022 420 52 00)

#### Pro Senectute - Fondation pour la vieillesse

4, Maladière - 1205 GE (022 807 05 65)

#### Pro Infirmis - 27, bd Helvétique 1207 GE (022 737 08 08)

Infor-jeunes - 13, Verdaine 1204 GE (022 420 55 55)

#### LAVI - consultation pour victimes d'infractions

72, bd St Georges - 1205 GE (022 320 01 02)

### Administration

#### OCE - Office cantonal de l'emploi (accueil) -

6, Glacis-de Rive - 1204 GE (022 546 37 80)

#### OCIRT - Office cantonal de l'inspection et des relations du travail - 35, Noirettes - 1227 Carouge

(022 388 29 29) - www.geneve.ch/ocirt

#### Service pour la promotion de l'égalité entre femmes et hommes - 2, Tannerie - 1227 Carouge tél. 022 388 74 50 -

www.geneve.ch/egalite-egalite@etat.ge.ch

#### OCP - Office cantonal de la population

88, route de Chancy - cp 2652 - 1211 GE 2 (022 546 48 88)

#### OFPC - Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue

6, Prévost-Martin - 1205 GE (022 328 44 00)

#### Service des allocations d'étude et d'apprentissage

1, Pécolat - case 2179 - 1211 Genève 1 - tél. 022 909 68 20 - fax. 022 909 68 49

#### SUVA - Caisse nationale accidents

12, Ami-Lullin - 1207 GE (022 707 84 04) www.suva.ch

#### Administration fiscale cantonale

26, Stand - 1204 GE (022 327 7000)

#### Caisse cantonale genevoise de compensation AVS-AI-APG

54, rte de Chêne - 1211 GE 6 (022 718 67 67)

#### Centrale suisse de compensation AVS-AI

18, Edmond-Vaucher - 1203 GE (022 795 91 11)

#### Service de surveillance des fondations

20 bis, rue du Stand - 1211 Genève 3 - (022 327 55 23)

#### Fondation institution supplétive LPP

case 675, 1001 Lausanne - tél. 021 614 75 00 courriel :  
agence.lausanne@aeis.ch - www.aeis.ch/fr/index.html - fax  
021 614 75 11

#### OCPA - Office cantonal des personnes âgées

54, rte de Chêne - cp 6375 - 1211 GE 6 (022 849 77 77)

#### Office cantonal AI

97, rue de Lyon - case 425 - 1211 GE 13 (022 809 53 11)

#### Service cantonal de l'assurance maladie

62, rte de Frontenex  
1207 Genève (022 546 19 00)

#### Office cantonal du logement

du lundi au vendredi de 9.00 à 13.00

26 rue du Stand -1204 Genève (022 327 55 42)

#### RMCAS - Revenu minimum cantonal d'aide sociale

3, Ami-Lullin - 1207 GE - (022 420 53 53)

# Le travail est fait, le salaire peut attendre!

Certains patrons ont remis en cause les accords négociés et signés pour les négociations des ouvertures prolongées des deux samedis de décembre. Le personnel devait être payé doublement pour cette prolongation horaire. En déposant un recours au Tribunal administratif après que les commerces aient profité de la dérogation accordée, les patrons genevois manifestent leur peu de respect pour les accords conclus et pour le personnel.

Ils avaient pourtant signé et accepté l'arrêté du 21 novembre 2008 du Département de l'économie et de la santé. Il est regrettable de constater que des tendances jusqu'au-boutistes de certains patrons l'emportent sur les associations patronales attachées aux accords tripartites. Quitte à briser la confiance et à mettre en péril les équilibres toujours plus fragiles entre les partenaires sociaux.

Le personnel a travaillé, il doit être payé!

LC



## Initiative EMS

# A la justice de trancher!

Malgré un amendement de 10 millions obtenu par les socialistes en Commission des finances et une mobilisation devant le Grand Conseil le 18 décembre, le budget 2009 ne prévoira rien pour la mise en œuvre de l'initiative EMS.

En effet, bien qu'il avait une majorité pour soutenir le projet de budget sorti de la Commission, ainsi amendé qu'il respectait un minimum la volonté populaire, le Conseil d'Etat a

mené bataille pour que l'on revienne en arrière et que rien ne soit accordé cette année aux EMS.

Les députés se sont majoritairement pliés devant la détermination d'un Conseil d'Etat qui n'a manifestement toujours pas digéré sa défaite en votation populaire, le 11 mars 2007. A une ultime tentative des socialistes d'arracher quand même cinq millions, le parlement a massivement ré-

pondu par la négative (seul le MCG a soutenu la proposition, les Verts s'abstenant...).

Face à cette incompréhensible violation d'une volonté populaire pourtant clairement exprimée, ne reste que la voie juridique dans le cadre de laquelle le Conseil d'Etat vient d'être mis en demeure de mettre en œuvre l'initiative. Aux juges de trancher.

JD

## Personnel de la Ville de Genève

# Avancée des négociations

L'accord d'avril 2008 passé entre les organisations du personnel et le Conseil administratif a finalement été voté par le Conseil municipal le 16 décembre 2008. Le personnel recevra une prime de 1000 francs et une aide pour la prime maladie de 100 francs par mois en compensation des blocages successifs de l'application du statut du personnel. En 2009, le personnel ayant droit aux annuités extraordinaires obtiendra le versement d'une demi-annuité. Le Conseil municipal a pris l'engagement de verser, en 2010, la demi-annuité extraordinaire manquante. Nous ne manquerons pas de lui rappeler ses promesses le moment venu. Après avoir obtenu un nouveau calendrier de négociations sur la refonte du statut du personnel, les séances ont repris en décembre dernier à un rythme soutenu. Le personnel se réunira le 15 janvier en assemblée générale pour faire le point sur l'avancée des travaux.

### Le Conseil administratif a revu sa copie sur divers points litigieux

Suite au tollé soulevé par ses propositions, le Conseil administratif a revu sa copie sur divers points litigieux. En particulier, en ce qui concerne la durée du travail et les congés compensatoires - pour lesquels le statu quo est acquis, le point de fin d'année qui est inscrit

dans le statut, l'indexation qui est automatique et une légère revalorisation des classes 4 et 4-5. Il a également admis de réintroduire la prime d'ancienneté pour le personnel en place et de maintenir de façon dégressive pendant sept ans la prime maladie pour le personnel en place sans enfant. En contrepartie, une allocation de 100 francs par enfant est prévue.

Il a également renoncé à supprimer complètement la semaine de vacances supplémentaire pour le personnel dès 57 ans et 6 ans de service et accepté de la réintroduire pour le personnel dès 59 ans sans condition.

En complément, une étude sur les fonctions pénibles sera mise en route. Un congé paternité de 20 jours est acquis et les heures complémentaires des temps partiels disparaissent. Concernant la grille salariale, un nouveau système est proposé qui prévoit une classe-une fonction et une carrière sur 26 ans au lieu de 23. Le montant minimum et maximum de chaque classe est identique à celui d'aujourd'hui, mais c'est la progression des annuités qui est différente. Les dix premières années sont revalorisées alors que les suivantes sont faibles. Ce modèle avantagera les nouveaux engagés et permettra aux personnes actuellement dans le régime des annuités extraordinaires de ne plus subir le blocage de ces dernières années.

Il demeure toutefois des di-

vergences importantes notamment en ce qui concerne les licenciements facilités, le taux de compensation des heures supplémentaires, la discrimination des temps partiels dans la formation, l'automatisme des annuités et le mode de coulisement dans la nouvelle grille de salaire, dans la mesure où la transparence du système n'est pas acquise et la carrière prolongée. Des divergences demeurent également sur les sujets qui seront dans le futur négociés entre le Conseil administratif et les syndicats ou qui feront l'objet d'une simple consultation.

Les négociations n'étant pas terminées et toutes les dispositions du statut et des règlements d'application formant un tout, il est encore trop tôt pour dire si le savant équilibre recherché par les parties sera atteint au bout du compte. Une dizaine de séances est d'ores et déjà planifiée en janvier et février, au cours desquelles nous procéderons à l'examen de la deuxième lecture et des règlements d'applications. Autant dire que le travail n'est de loin pas terminé et que nombreuses questions importantes doivent encore trouver des réponses satisfaisantes. A suivre de façon détaillée et attentive. Dans tous les cas de figures, c'est bien le personnel qui se prononcera sur le degré d'acceptabilité du nouveau modèle proposé.

Valérie Buchs

# Refus d'augmenter les salaires minimaux

Les négociations salariales dans le cadre de la convention collective de travail du commerce de détail non alimentaire (CCT CDNA) ont échoué.

A la veille de Noël, Aeschbach, C&A, H&M, Fnac, Manor, Zara et les 100 autres employeurs signataires de la convention collective cadre du commerce de détail non alimentaire ont refusé d'adapter les salaires minimaux de cette CCT au coût de la vie.

Alors que la convention cadre de la vente prévoit une adaptation des salaires minimaux de 2,5% et que les indicateurs

disponibles sur la marche des affaires dans le commerce de détail indiquent tous un chiffre d'affaire en progression, les employeurs signataires de la CCT CDNA ont refusé toute négociation salariale et n'ont proposé en tout et pour tout qu'une adaptation minimale de 20 francs par mois sur les plus bas salaires alors qu'il en faudrait 90 pour une simple adaptation au coût de la vie.

Le SIT a donc refusé d'accepter ce simulacre d'augmentation. Les salarié-e-s de la vente font face à des pressions de plus en plus importantes, à

des exigences de flexibilité et de productivité toujours croissantes. Nous ne pouvons aujourd'hui accepter que ce personnel, qui souvent doit se contenter d'un temps partiel négocié, se voie aujourd'hui gratifier d'une perte de salaire réel. Pas question en donc de cautionner une telle politique salariale et de donner notre aval aux salaires imposés par les patrons.

Pour l'heure, la grille salariale de référence demeure donc la grille 2008.

Lara Catala



## MAGASINS SOUMIS A LA CONVENTION COLLECTIVE DE DETAIL NON ALIMENTAIRE CCT-CDNA

Le syndicat SIT a le regret de vous faire part de la récente disparition des

### augmentations salariales

sauvagement et prématurément enterrées par les présents magasins et leurs associations patronales en ce début d'année 2009.

Le personnel et les personnes lésées peuvent adresser leurs doléances directement à leurs employeurs ou au syndicat qui fera suivre.

	par année	par mois	à l'heure			
<b>Apprenties/apprentis</b>				1 <sup>re</sup> année de pratique	44'400.-	3'700.- 23.90
1 <sup>er</sup> semestre	9'200.-	766.65		4 <sup>e</sup> année de pratique	45'627.-	3'802.25 24.55
2 <sup>e</sup> semestre	11'600.-	966.65		7 <sup>e</sup> année de pratique	47'325.-	3'943.75 25.45
3 <sup>e</sup> semestre	14'000.-	1'166.65				
4 <sup>e</sup> semestre	16'300.-	1'358.35				
3 <sup>e</sup> année	20'300.-	1'691.65				
<b>Attention:</b> les salaires horaires ci-dessous sont calculés en incluant les indemnités à titre de vacances (8,33%) et jours fériés (3,5%)				<b>Attention:</b> Pour les personnes en dessous de 18 ans, le salaire de 1 <sup>re</sup> année de pratique peut être diminué de 10%		
<b>Personnel en possession du certificat fédéral de capacité de vendeur/vendeuse, gestionnaire de vente, employé-e de bureau ou de commerce</b>				<b>Chauffeurs Voitures camionnettes:</b>		
1 <sup>re</sup> année de pratique	46'593.-	3'882.75	25.05	1 <sup>re</sup> année de pratique	46'633.-	3'886.10 25.10
4 <sup>e</sup> année de pratique	48'617.-	4'051.40	26.15	4 <sup>e</sup> année de pratique	48'927.-	4'077.25 26.30
7 <sup>e</sup> année de pratique	50'385.-	4'198.75	27.10	Poids lourds	58'283.-	4'856.90 31.35
<b>Personnel de vente, de bureau, de manutention, de livraison, d'emballage, de nettoyage, etc. sans certificat fédéral de capacité de la branche et personnel de retouche</b>				<b>Personnel temporaire</b>		
				Attention, votre employeur a également le droit de vous engager comme temporaire, mais pour une durée de 4 mois maximum. Ensuite, vous devez obligatoirement un-e employé-e fixe. Les salaires pour le personnel temporaire doivent être les mêmes que pour la catégorie fixe.		

## Ville de Genève: élection CAP

Les trois candidat-e-s de la liste intersyndicale SIT-SSP-Association de personnel Ville de Genève ont été élus. Maria Gomez continuera à représenter le SIT au comité de gestion. Le quatrième siège a été remporté

par la liste des cadres de l'ACAM. La participation s'est élevée à 35% environ. Nos représentant-e-s devront faire face à de nombreux enjeux au cours des quatre prochaines années (nouvelle personnalité

juridique, rééquilibrage à 12 ans, impact de la crise des marchés financiers, recapitalisation des caisses publiques, etc.).

VB

## Ville de Genève: municipalisation de la petite enfance

Le Conseil administratif a décidé que la municipalisation du personnel des institutions de la petite enfance subventionnées par la Ville de Genève aura lieu en juillet 2011. A fin janvier 2009, des négociations doivent s'ouvrir avec les syndicats afin de déterminer les conditions du passage de la CCT au statut municipal. Un règlement spécifique est prévu afin de tenir compte des spécificités de ces métiers. Les négociations en cours sur le nouveau statut du personnel municipal auront bien entendu aussi des conséquences directes sur les futures conditions de travail du personnel de la petite enfance.



VB

## Petite enfance à Lancy: mécanismes salariaux

Malgré le référendum lancé par la droite contre le budget 2009 de Lancy et le régime des 12e provisionnels dès janvier, les mécanismes salariaux prévus par la convention collecti-

ve de travail du personnel des institutions de la petite enfance devront être appliqués normalement. En effet, la CCT étant valable jusqu'au 31 décembre 2009, elle doit être appliquée

par la Ville de Lancy qui l'a ratifiée et les subventions aux institutions adaptées en conséquences.

VB

# Salarié-e-s: pour être égaux, unis et forts

**La libre circulation des personnes entre la Suisse et l'Union européenne (UE) est entrée en vigueur en 2004.**

**Le 8 février 2009, le peuple suisse se prononcera sur deux sous-questions: voulons-nous garder l'accord de libre circulation actuel, et acceptons-nous son élargissement à la Bulgarie et à la Roumanie (tout en précisant que des mesures de contingentement existeront quelques temps pour ces deux pays)?**

**En cas de refus, l'UE dénoncera sûrement tous les accords bilatéraux conclus.**

**Le SIT appelle à voter OUI pour les raisons suivantes:**

**La libre circulation, c'est moins de statuts précaires**

Le SIT défend l'ensemble des salarié-e-s de Genève, quelle que soit leur nationalité. **Pour beaucoup d'entre eux-elles, la libre circulation a amené de meilleurs droits et une suppression d'inégalités criantes.**

## Contre les abus salariaux

### Calculer son salaire

Pour combattre les abus et la sous-enchère salariale, un bon moyen est d'abord de mesurer si son salaire est correct par rapport aux salaires généralement pratiqués.

On peut le faire sur le site internet de l'Etat (ou avec l'aide du SIT): [www.geneve.ch/ogmt/calculateur/wel-come.asp](http://www.geneve.ch/ogmt/calculateur/wel-come.asp)

### Pour un salaire minimum légal

Le SIT, tout comme la CGAS, s'est déclaré pour l'introduction d'un salaire minimum légal au plan national ou cantonal (nous y reviendrons). L'initiative qui a abouti à Genève va permettre d'ouvrir ce débat important. Rappelons à un ignare rédacteur de la Tribune de Genève que cette initiative n'a pas été lancée par les syndicats, mais par le parti SolidaritéS...

C'est ainsi qu'a été supprimé le honteux statut de saisonnier, qui forçait au chômage trois mois par an et interdisait toute vie familiale. Même si à Genève ce statut avait de fait été abandonné dans la plupart des secteurs. Le SIT, qui a toujours combattu ce statut, s'en réjouit.

D'autres catégories de travailleurs étrangers ont également bénéficié de la nouvelle situation, puisque les permis C et les frontaliers peuvent dorénavant changer d'employeur et de secteur professionnel sans limitation.

Ce n'est pas bénéfique seulement pour eux, mais pour l'ensemble des salarié-e-s : cette meilleure sécurité leur permet d'être moins dépendants face à leur employeur, et leur offre donc la possibilité de se battre... et de pratiquer la sur-enchère!

### C'est de meilleurs droits pour toutes et tous

S'il est possible qu'à l'entrée en Suisse des salarié-e-s acceptent des salaires un peu plus bas pour décrocher une place de travail, ils vont se dépêcher d'en changer pour en obtenir une meilleure, mieux rémunérée. Cela leur était autrefois interdit.

Enfin, les Suisses bénéficient aussi de la libre circulation, puisqu'ils peuvent aller travailler à l'étranger, ou y faire leurs études.

### Y a-t-il eu afflux de salarié-e-s étrangers-ères?

Depuis l'entrée en vigueur de la libre circulation des personnes il n'y a pas eu - contrairement à ce que certains pouvaient craindre - d'afflux massif de population étrangère. Alors qu'il n'est plus possible de refuser un permis de travail pour un-e salarié-e venant de l'Union européenne, on a constaté en Suisse et à Genève une quasi-stagnation de l'immigration.

Si le nombre de frontaliers a augmenté, cette augmentation est compensée par une baisse de l'immigration européenne. En effet, le nombre d'étrangers établis en Suisse n'a pas varié depuis l'entrée en vigueur de la libre circulation. Cela signifie donc que des salarié-e-s habitant la région remplacent celles/ceux venant de plus loin.

On a vu, lors de l'entrée de l'Espagne, du Portugal et de la Grèce dans l'Union européenne dans les années 1980, que le mouvement migratoire ne croissait pas. Cette intégration permettait au contraire un développement des pays les plus pauvres et réduisait l'émigration en provenance de ces pays. Il en a été de même lorsque les pays de l'Europe de l'Est sont entrés dans l'Union européenne en 2004.

**La libre circulation étendue ne signifie donc pas une immigration massive en provenance de ces pays.**

D'ailleurs, pour venir travailler en Suisse, et surtout à Genève, il faut en payer le prix: se loger, payer les assurances sociales...

### Y a-t-il eu des abus, une sous-enchère salariale?

Depuis l'entrée en vigueur de la libre circulation, il n'y a eu ni plus ni moins d'abus qu'auparavant. Les patrons ont en effet toujours joué les catégories de salarié-e-s les unes contre les autres, hommes contre femmes, Suisses contre étrangers. **La sous-enchère salariale existe depuis que le salariat existe.**

Mais, avec la libre circulation, davantage de contrôles ont eu lieu, et c'est pourquoi davantage de problèmes ont été rendus publics. Les instruments aux mains des organes de contrôle tripartites et des syndicats permettent de réprimer ces abus.

**Le SIT s'engage avec les salarié-e-s pour combattre encore et toujours tout abus salarial.**

### Et le chômage?

Tous les chiffres montrent que le chômage n'a pas augmenté à Genève depuis l'entrée en vigueur de la libre circulation. Genève a toujours connu un plus haut taux de chômage que le reste de la Suisse à cause principalement de sa structure économique.

On peut d'ailleurs constater que l'évolution du chômage,

n'a pas grand'chose à voir avec la migration, mais dépend de la situation économique générale.

Les salarié-e-s venu-e-s en Suisse sont généralement d'un haut niveau de qualification, et n'ont donc pas entraîné de pressions dans les secteurs et les qualifications où le risque de chômage est le plus grand.

Rapprocher Genève de l'Europe et de sa région ne peut être que bénéfique pour son économie et les emplois.

### La concurrence, c'est les patrons... pas les frontières

On entend dire que la libre circulation a pour conséquence la concurrence entre salarié-e-s. Comme si la concurrence n'avait pas été créée par le patronat et utilisé par lui de toute éternité!

De tous temps, les employeurs ont utilisé les travailleuses et les travailleurs les un-e-s contre les autres pour faire des pressions sur les salaires et les conditions de travail.

L'égalité de droits (pas tous encore...) peut et doit déboucher sur un intérêt de l'ensemble des salarié-e-s.

**D'avantage d'égalité dans les statuts empêché que les travailleuses-euses soient mis en concurrence.**

### Seule l'unité dans la lutte permet de défendre ses intérêts

C'est en mobilisant à partir des lieux de travail l'ensemble des salarié-e-s que l'action syndicale trouve sa force. Il faut donc renforcer les droits syndicaux sur les lieux de travail et protéger les travailleuses-euses contre les licenciements.

Toutes les avancées sociales ont été dues à la lutte des mouvements sociaux - et particulièrement syndicaux, elles ont été imposées sans attendre la bonne volonté du patronat ou de l'Etat.

**Le SIT se bat et continuera à se battre sur le terrain pour combattre les abus en faisant encore davantage de contrôles, pour défendre, améliorer et renforcer les conventions collectives de travail.**

Cette lutte passe aussi par le terrain politique notamment en ce qui concerne la protection contre les licenciements de chacun-e mais en particulier des militant-e-s syndicaux-ales, et également pour établir un salaire minimum au niveau légal.

Cette mobilisation ne peut se fonder que sur la solidarité et contre toute tentative de diviser entre eux (en utilisant des arguments xénophobes) les travailleuses et les travailleurs.

Le SIT est et restera interna-

tionaliste. Accepter la libre circulation permet de mieux sceller l'unité dans une défense commune et conjointe des droits des salarié-e-s.

A l'inverse, la refus ne limitera pas les abus, et ne donnera pas de moyen pour les combattre.

### Sans ses membres, sans les salarié-e-s, un syndicat n'est rien

Pour celles et ceux qui auraient des craintes, il faut rappeler que la seule garantie contre la précarisation de son emploi et de son revenu est la lutte collective, telle que la proposent les syndicats.

**Un syndicat n'est pas un service social: il n'est fort que par ses membres qui le composent, décident de sa ligne et se battent sur les lieux de travail.**

**Voilà pourquoi il faut voter et faire voter OUI le 8 février à la poursuite et l'extension de la libre circulation des personnes!**

## Communiqué de presse

# La CGAS pour la libre circulation des personnes

**La CGAS - Communauté genevoise d'action syndicale, qui regroupe tous les syndicats du canton de Genève - a pris position sans ambiguïté en faveur de la reconduction de la libre circulation des personnes entre l'Union européenne et la Suisse et son extension à la Roumanie et à la Bulgarie, qui sera soumise au peuple le 8 février prochain.**

La CGAS s'est en effet toujours battue contre les discriminations entre travailleuses et travailleurs de quelque origine qu'ils ou elles soient et pour la libre circulation des personnes, en particulier pour la suppression du statut de saisonnier et pour la régularisation des sans papiers. Avant la mise en place de la libre circulation, elle est de fait parvenue à faire tomber le statut de saisonnier une dizaine d'années à Genève avant le reste de la Suisse (sauf dans l'agriculture) et à régulariser dans une première phase les sans papiers provenant d'Union européenne. C'est dans le même sens que la CGAS continue bien entendu son combat pour la régularisation de l'ensemble des sans papiers, notamment dans le secteur de l'économie domestique.

De tous temps, les employeurs ont utilisé les travailleuses et les travailleurs les un-e-s contre les autres pour faire des pressions sur les salai-

res et les conditions de travail. Si la sous-enchère salariale est aussi vieille que le salariat, le patronat en porte la responsabilité. Le rôle des syndicats a toujours été de combattre cette division en montrant le sens de la solidarité et l'intérêt commun des salarié-e-s. La création de rapports de forces pour la mise sur pied de conventions collectives de travail et de protections légales (Loi sur le travail notamment) a été la tâche première dans ce sens, et une part essentielle de l'activité syndicale a toujours été de faire respecter ces conventions collectives et les textes législatifs.

Cependant, ce développement des lois est encore insuffisant - avec ou sans libre circulation. Un grand nombre de travailleuses et travailleurs restent sans protection conventionnelle ou législative, soit parce qu'il n'existe pas de CCT dans le secteur où ils/elles travaillent, soit parce que la CCT n'est pas étendue ou ne s'applique pas à certaines catégories. Le combat pour une meilleure protection des travailleuses-euses et de leurs conditions de travail est donc essentielle. La généralisation de l'extension des CCT et des contrats type est une condition première, ainsi que les moyens donnés au contrôle de leur application. La CGAS se prononce également pour l'établisse-

ment d'un salaire minimum légal sur le plan cantonal ou national.

C'est donc en mobilisant à partir des lieux de travail l'ensemble des salarié-e-s que l'action syndicale trouvera sa force. La condition en est le renforcement des droits syndicaux sur les lieux de travail et une réelle protection des travailleuses-euses contre les licenciements. La CGAS sait que toutes les avancées sociales ont été dues à la lutte des mouvements sociaux - et particulièrement syndicaux - et qu'elles ont été imposées sans attendre la bonne volonté du patronat ou de l'Etat.

Cette mobilisation ne peut se fonder que sur une solidarité à toute épreuve et sur la fin de non-recevoir donnée à toute tentative de diviser entre eux les travailleuses et les travailleurs en utilisant des arguments xénophobes. La CGAS est et restera internationaliste, et cela pas seulement parce que la grande majorité de ses effectifs est constituée d'immigrés de première, deuxième ou troisième génération. En particulier, la CGAS ne tolérera pas que le débat sur l'élargissement de la libre circulation à la Roumanie et à la Bulgarie prenne un quelconque accent de type xénophobe. Toute division fait la force de nos adversaires, la solidarité sans faille est la condition de notre lutte.