

## Le capitalisme n'a pas d'avenir

# Crise: de l'indignation à l'alternative

**Complexe, profonde et durable: tout le monde s'accorde pour qualifier ainsi la crise actuelle. Face à ce séisme, les analyses peinent à se préciser et les remèdes proposés partent un peu dans tous les sens.**

Dans un premier temps, les gouvernements ont volé au secours des banques à coup de milliards. Ce qui a légitimement soulevé l'indignation de bon nombre de gens. Comment se fait-il, particulièrement en Suisse, que l'on déniche tout soudain pour elles les milliards jusqu'ici introuvables pour les assurances sociales, les services publics, les infrastructures d'intérêt général? Comment accepter que les fauteurs de crise continuent de recevoir salaires mirobolants et bonus alors que licenciements et pertes de revenus menacent le plus grand nombre? Comment admettre que, pour finir, ce sera le contribuable qui paiera la facture des intégristes du "moins d'Etat"?

Saine réaction, qui a probablement contribué à ce que, petit à petit, les "plans de sauvetage" du système financier deviennent des "plans de relance" (sauf en Suisse semble-t-il) plus larges, concernant aussi (un peu) le pouvoir d'achat, l'emploi, les investissements productifs. Mais vous avez bien lu: on parle de sauvetage et de relance, donc de remise en route du système qui a justement produit la crise, de retour au cercle fermé production-consommation, croissance-gaspillage.

Avec quelques précautions certes (un peu de régulation mais pas trop). Votre 4x4 a eu un accident qui a causé quelques blessés innocents? Remettons-la sur l'autoroute et

continuez de foncer, mais avec ceintures de sécurité et pare-choc renforcé. Rendez-vous au prochain accident.

Car cette crise n'est pas un accident, mais une faillite du système. Si on en est arrivé là, c'est que le capitalisme est allé au bout de sa logique. Avec sa courte vue congénitale, il a voulu obtenir une rentabilité immédiate et hors de proportion du capital, faire de l'argent avec de l'argent et non plus avec de la production de biens et services, favoriser les actionnaires au détriment des salariés, ce qui a pour condition de laisser faire "le marché" sans contrôle, d'amoindrir le rôle de l'Etat et pour conséquence de renforcer les inégalités, tout en incitant celles et ceux qui n'ont pas les moyens à s'endetter pour consommer, endettement sur lequel les riches peuvent encore spéculer pour faire des profits. Cercle vicieux parfait qui ne révèle pas une simple bulle financière, mais une crise du système lui-même.

Il n'y a donc rien à "sauver" ni à "relancer", mais tout à changer. Bien sûr, il est nécessaire de prendre maintenant des mesures pour éviter que ce soient les travailleurs et travailleuses qui paient les pots cassés. Dans toute l'Europe, les syndicats font des propositions dans ce sens: protection contre les licenciements, rattrapages salariaux, offensive de formation continue, aides aux plus exposés (chômeurs, précaires, etc.). En résumé: qu'on mette autant d'argent pour les salarié-e-s qu'on en a mis pour les banques et les entreprises.



meurs, précaires, etc.). En résumé: qu'on mette autant d'argent pour les salarié-e-s qu'on en a mis pour les banques et les entreprises.

Mais, à terme, il faut aller plus loin et s'attaquer aux causes, pas seulement aux conséquences. Donc revenir aux "fondamentaux" du mouvement syndical, à savoir une société qui assure une juste répartition des richesses produites, qui garantit à toutes et tous un accès égal aux biens publics essentiels (santé, éducation, logement, emploi, protection sociale), qui donne la priorité à la production de biens et services socialement utiles. Ce qui implique une fis-

calité réellement redistributive, une intervention régulatrice forte de l'Etat, de solides droits civiques et syndicaux, des services publics suffisants, etc. (voir aussi la déclaration de Belem publiée dans ce numéro).

Utopique? Non, simplement logique et préventif: si on ne profite pas de cette crise pour promouvoir une véritable alternative au système actuel, le séisme actuel ne fera que provoquer une nouvelle vague de néo-libéralisme qui reproduira tôt ou tard les mêmes effets. Mais il ne faut pas s'illusionner non plus, un tel changement demandera du temps et de l'énergie: pour reconstruire un

projet de société, pour proposer des moyens concrets de le réaliser, pour mobiliser les forces nécessaires qui le feront passer.

Dans ce travail de reconstruction, le syndicalisme a un rôle particulier à assumer: fort de son expérience des dégâts causés par le capitalisme, à lui de reprendre la culture d'un projet de société trop longtemps laissé en jachère, de revitaliser sa capacité de proposition, de radicaliser ses moyens d'action. Passer de l'indignation à l'alternative, de la conviction à la responsabilité. Et le syndicat, c'est nous tous.

Jean-Marc Denervaud

## Dans ce numéro:

### Allocations familiales

La nouvelle loi prévoit des dispositions différentes selon le pays d'origine des parents et de résidence des enfants. On tente d'y voir un peu plus clair.

2

### Petite enfance

Le SIT soutient l'initiative cantonale "pour une véritable politique d'accueil de la petite enfance", qui vient d'être lancée.

3

### Libre circulation haut la main

On a peut-être eu tort de se faire peur: le résultat de la votation sur la libre circulation des personnes est clair et sans ambiguïté. Le mandat donné aux syndicats aussi.

3

### Référendum II<sup>e</sup> pilier

N'oubliez pas de le signer et de le faire signer... et de participer à la séance de formation du 12 mars.

4

### 13<sup>e</sup> congrès SIT

Le 13<sup>e</sup> congrès du SIT aura lieu le samedi 6 juin à l'UOG, avec comme thème "SIT - USS: quels liens pour notre projet?"

5

### Hôpital cantonal

Le combat du syndicat pour protéger la personnalité du personnel ainsi que l'hygiène et la sécurité.

6

### Pour un salaire minimum légal

Le SIT et la CGAS se sont récemment prononcés pour l'établissement d'un salaire minimum légal, un serpent de mer pas facile à concrétiser.

8

## Swiss jobs for swiss workers...?

Deux événements récents dans l'actualité européenne préfigurent ce que pourraient être demain les réactions des salariés-es d'Europe et leurs syndicats face à la crise.

En Suisse, malgré le peu de campagne syndicale au niveau national et malgré l'insuffisance des mesures d'accompagnement, près de 60% des votants ont voté en faveur de la continuation de la libre-circulation des personnes.

En Grande-Bretagne, le groupe Total a été confronté à une forte mobilisation syndicale en signant un contrat avec une société italienne, sous-traitante d'une entreprise américaine, qui avait décidé de ne pas recruter de main-d'œuvre locale, britannique, mais d'embaucher uniquement des ouvriers italiens et portugais. Total et la

société sous-traitante ont assuré agir conformément au droit du travail européen et britannique. Ils se sont aussi défendus de vouloir embaucher des ouvriers immigrés pour réduire leurs coûts: la main-d'œuvre locale n'aurait pas été à la hauteur, ont-ils affirmé.

Sur fond de crise économique grandissante et de montée du chômage, le mouvement a vu éclore des mots d'ordre protectionnistes et xénophobes comme "UK jobs for british workers" (des emplois britanniques pour les travailleurs britanniques) contre lesquels les syndicats portugais et italiens ont vivement réagi.

Les ouvriers, les syndicats et même les petites entreprises locales ont interprété la décision de Total comme une discrimination à l'égard des Britan-

niques, pouvant mener à une diminution de leurs salaires, crainte d'autant plus justifiée que les travailleurs immigrés "bénéficient" le plus souvent du minimum légal. La grève se jouait donc également sur le front européen. Le "dumping social" a été largement introduit par la directive travailleurs détachés de 1997 dont l'une des interprétations permet à une société étrangère d'appliquer les rémunérations du pays d'origine tout en refusant au nom de la "libre prestation de services" les garanties salariales du pays d'accueil.

Plusieurs décisions de la Cour européenne, notamment le cas d'une entreprise lettone établie en Suède au détriment des salariés suédois, ont alarmé le mouvement syndical, qui réclame de meilleures conventions collectives pour les salariés dans tous les pays européens. Concernant Total, John Monks, secrétaire général de la Confédération européenne des syndicats, a déclaré:

"Il semble clair que, bien que nous soutenions énergiquement la liberté de circulation

de la main-d'œuvre, nous avons besoin de règles de trafic plus claires et plus strictes dans l'Union européenne qui garantissent l'égalité de traitement des travailleurs quelle que soit leur nationalité, et que les conventions collectives sont pleinement respectées par les employeurs. Certains employeurs fragilisent ces conventions collectives et la colère des travailleurs devrait se tourner vers eux et non vers les travailleurs migrants. Nous demandons une révision de la directive sur le détachement des travailleurs et un protocole de progrès social dans les traités européens afin de contrer les récentes décisions défavorables de la Cour de Justice européenne qui permettent aux employeurs d'ignorer les accords conclus et leur donnent en fait la liberté de fragiliser les salaires et les conditions de travail."

C'est dans ce sens qu'il nous faut lutter, avec nos collègues européens et leurs syndicats. C'est la suite à donner à notre oui à la libre-circulation.

Hervé Pichelin

# Quelles réponses syndicales à la crise ?

**La crise économique que nous vivons - interprétée dans un premier temps comme une crise financière mais qui s'étend aujourd'hui fortement dans l'économie réelle - demande urgemment des analyses et propositions des syndicats.**

**Formation continue au lieu de licenciements**

Depuis le début de l'année 2009, le chômage a augmenté d'une manière extrêmement forte en Suisse. Cela ne peut qu'être interprété comme le signe d'une détérioration importante - et probablement durable - de son marché du travail.

Dans ce contexte, nous présentons aujourd'hui les propositions de relance économique élaborées par l'USS. A Genève, les syndicats sont en train d'élaborer un plan de relance cantonale. Nous reviendrons, dans un prochain SIT-info, sur ces propositions ainsi que sur d'autres analyses et projets de relance.

Pour estimer l'efficacité des différentes mesures possibles pour relancer la conjoncture, l'USS a demandé une étude auprès de l'institut KOF de l'Eco-

polytechnique de Zurich. Cette étude arrive aux conclusions suivantes présentées dans le tableau ci-contre.

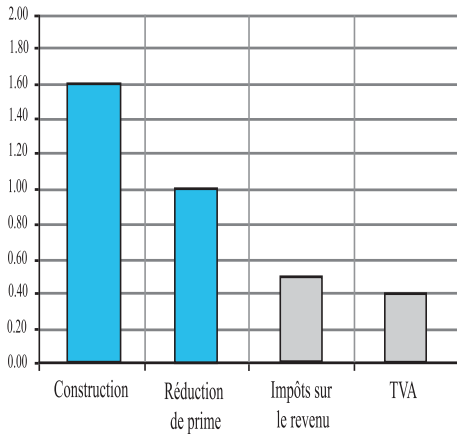
Il s'avère donc qu'un franc d'investissement public dans la construction se traduit par 1,60 francs de PIB en plus, mais que de l'argent investi dans la baisse d'impôts ou dans la diminution de la TVA ne reste que partiellement dans le circuit économique et est dès lors en partie de l'argent perdu, car ces mesures profitent essentiellement aux hauts revenus qui mettent de côté la majeure partie de leurs économies.

**Sur la base de cette étude, l'USS propose un plan de relance qui se résume dans les points suivants :**

**Programme d'investissements publics pour rendre l'économie plus écologique et améliorer la prise en charge des enfants**

Pour empêcher un plongeon du niveau des commandes dans les entreprises tournées vers l'économie intérieure, un programme d'investissements d'au moins 5 milliards de francs est une nécessité. Ce programme d'investissements est destiné à moderniser les infrastructures publiques et les bâtiments publics. Les problèmes environnementaux (réchauffement climatique) demandent des investissements de grande ampleur dans les transports publics et une utilisation efficace de l'énergie - y compris dans les écoles, les hôpitaux et les immeubles administratifs. D'autres investissements sont nécessaires pour développer le réseau des crèches et des infrastructures scolaires et parascolaires.

Efficacité de programmes conjoncturels publics (1 franc de fonds publics induit x francs de PIB)



Sources: KOF, Dossier USS N° 62

Pendant les périodes de conjoncture favorable, le temps manque souvent pour se perfectionner. Le pourcentage de personnes actives occupées de 25 à 64 ans ayant pris part à des cours de formation continue est tombé de 43 à 38 pour cent entre 2003 et 2006. Les personnes qui n'accomplissent pas de travaux spécialisés ou n'occupent pas de fonction de cadre y sont sous-représentées. En 2006, plus de la moitié des personnes interrogées dans le cadre d'un sondage de l'Office fédéral de la statistique ont indiqué avoir été empêchées de suivre une formation continue à cause de la surcharge professionnelle.

En période de récession, la charge de travail diminue dans les entreprises et le personnel a du temps pour se perfectionner. Une offensive de formation continue ne permet pas seulement de maintenir les emplois; l'économie peut aussi s'armer de cette manière pour les temps qui suivront, ce qui devrait même faire diminuer le chômage à moyen terme. Les entreprises n'ont pas le droit en ce moment de procéder à des licenciements, elles doivent au contraire perfectionner leurs effectifs. La Confédération et les cantons doivent les soutenir en débloquent rapidement les moyens à disposition dans l'assurance-chômage. Le cas échéant, il faudra augmenter les moyens à disposition. Le Conseil fédéral doit allonger de 12 à 18 mois la durée maximale du chômage partiel.

L'USS propose par ailleurs des mesures pour consolidation du pouvoir d'achat des petits et moyens revenus (notamment augmentation des allocations familiales et des subsides assurance maladie) et exige que la Banque nationale suisse mène une politique de lutte contre le franc fort.

CS

# Remettre la finance à sa place!

**La crise financière est une crise systémique qui s'inscrit dans le contexte de crises globales multiples (climatique, alimentaire, énergétique, sociale...).**

Cette crise résulte de 30 ans de transferts des revenus du travail vers le capital, tendance qu'il faut inverser. Elle est la conséquence d'un système de production capitaliste fondé sur le laisser-faire et qui se nourrit de l'accumulation des profits à court terme par une minorité, de déséquilibres financiers internationaux, de la répartition inégale des richesses, d'un système commercial injuste, de la perpétuation et l'accumulation de dettes irresponsables et illégitimes, du pillage des ressources naturelles et de la privatisation des services publics. Cette crise frappe l'humanité dans son ensemble, à commencer par les plus vulnérables et les pays du Sud, qui sont victimes d'une crise dont ils ne sont en rien responsables.

Les moyens utilisés pour sortir de la crise se limitent à socialiser les pertes en vue de sauver, sans réelle contrepartie, le système financier à l'origine du cataclysme actuel. Or sont les moyens pour les populations qui sont victimes de la crise ? Le monde n'a pas seulement besoin de réglementations, mais d'un nouveau paradigme qui ramène la sphère financière au service d'un nouveau système démocratique fondé sur la satisfaction de tous les droits humains, le travail décent, la souveraineté alimentaire, le respect de l'environnement, la diversité culturelle, l'économie sociale et solidaire et une nouvelle conception de la richesse. C'est pourquoi nous demandons de :

- Mettre l'ONU, réformée et démocratisée, au cœur de la réforme du système financier, car le G20 n'est pas un forum légitime pour apporter les réponses adéquates à cette crise systémique.
- Etablir des mécanismes internationaux, permanents et contraignants, de contrôle des mouvements de capitaux.
- Mettre en oeuvre un système

monétaire international fondé sur un nouveau système de réserve et incluant la création de monnaies de réserve régionales, afin d'en finir avec la suprématie du dollar et d'assurer la stabilité financière internationale.

- Mettre en oeuvre un mécanisme global de contrôle public et citoyen des banques et des institutions financières.
  - Interdire les fonds spéculatifs et les marchés de gré à gré, sur lesquels sont échangés les produits dérivés et autres produits toxiques hors de tout contrôle public.
  - Eradiquer la spéculation sur les matières premières, à commencer par les produits alimentaires et énergétiques, par la mise en oeuvre de mécanismes publics de stabilisation des prix.
  - Démanteler les paradis fiscaux, sanctionner leurs utilisateurs et créer une organisation fiscale internationale chargée d'enrayer la concurrence et l'évasion fiscales.
  - Annuler la dette insoutenable et illégitime des pays du sud et établir un système responsable, démocratique et juste de financement souverain au service du développement durable et équitable.
  - Etablir un nouveau système international de répartition des richesses par la mise en oeuvre d'une fiscalité plus progressive au niveau national et par la création de taxes globales (sur les transactions financières, sur les activités polluantes et sur les grosses fortunes) pour financer les biens publics mondiaux.
- Nous appelons les associations, les syndicats et les mouvements sociaux à s'unir pour créer un rapport de force citoyen en faveur de ce nouveau modèle.

**Cet appel est issu d'une série de séminaires au Forum social mondial 2009 de Belém.**

## Un peu compliqué, mais utile à savoir

# Exportation des allocations familiales

**La loi fédérale sur les allocations familiales (LAFam) entrée en vigueur en 2009 a restreint le droit aux allocations familiales pour les enfants non domiciliés en Suisse.**

**Ressortissants de l'UE et de l'AELE; leurs enfants doivent résider impérativement dans un pays de l'UE ou de l'AELE.**

**Bosnie-Herzégovine, Kosovo, Monténégro et Serbie**

**Allocations adaptées au pouvoir d'achat du pays**

Ce droit dépend de la nationalité du/de la salarié-e et du pays dans lequel vit son enfant.

La LAFam n'autorise le versement d'allocations familiales à l'étranger que pour les salarié-e-s ressortissants de l'Union Européenne (UE)\* (Allemagne, France, Italie, Autriche, Belgique, Pays-Bas, Luxembourg, Danemark, Royaume Uni, Irlande, Portugal, Espagne, Grèce, Slovaquie, Hongrie, République Tchèque, Pologne, Lituanie, Estonie, Lettonie, Chypre, Malte) et de l'AELE (Islande, Liechtenstein, Norvège, Suisse).

A cette liste, il faut rajouter Bosnie-Herzégovine, Kosovo, Monténégro et Serbie. Tous ces ressortissants dont les enfants ne résident pas en Suisse ont un droit intégral aux allocations familiales. Ils bénéficient des mêmes prestations que les enfants résidant en Suisse.

**Exemples :**

- 1) Des parents portugais travaillant à Genève bénéficient d'allocations familiales pour leurs enfants qui vivent au Portugal.
- 2) Des parents allemands travaillent à Genève. Leurs deux enfants âgés de 8 et 10 ans vivent en Espagne. Leur droit aux allocations familiales s'élève à Fr. 400.- par mois (Fr. 200.- par enfant).
- 3) Des parents espagnols travaillent à Genève; leurs deux enfants vivent au Maroc, le Maroc n'appartenant ni à l'UE ni à l'AELE, leurs parents n'ont pas droit aux allocations familiales.

En résumé, pour pouvoir percevoir des allocations familiales, les enfants des ressortissants de l'UE et de l'AELE doivent impérativement vivre dans un de ces pays.

Ces pays n'appartenant pas à l'UE et à l'AELE, le droit aux allocations familiales existe, quel que soit le pays de résidence des enfants.

**Exemple :**

- 1) Des parents serbes travaillant à Genève dont les enfants vivent en Italie touchent des allocations familiales.
- 2) Des parents du Kosovo touchent également des allocations familiales pour leurs enfants restés au Kosovo.

Toute règle a une exception, **ici l'exception est la Slovaquie**, pays appartenant à l'UE, mais dont les ressortissants bénéficient également d'allocations familiales, quel que soit le pays où réside leur enfant.

**Exemple :**

Des parents de Slovaquie ont droit aux allocations familiales pour leurs 3 enfants vivant en Tunisie.

Actuellement, les allocations adaptées au pouvoir d'achat ne sont octroyées qu'aux personnes qui travaillent à l'étranger (en dehors de l'UE et de l'AELE) pour des employeurs suisses affiliés à l'AVS, aux travailleuses détachées de Suisse et aux travailleuses de nationalité suisse affectées à l'étranger par la Confédération ou des organismes d'entraide.

**Exemples :**

- 1) Un Russe qui travaille en Egypte pour le compte d'un employeur ayant son siège en Suisse a droit aux allocations familiales adaptées au coût de la vie pour ses enfants vivant en Egypte.
- 2) Un Français qui travaille en Chine pour le compte d'un employeur ayant son siège en Suisse a droit aux allocations familiales adaptées au coût de la vie pour ses enfants vivant en Chine.

**Pour les employé-e-s du secteur de l'agriculture**

Comme les salarié-e-s du secteur agricole ne sont pas soumis-e-s à la même loi fédérale, les règles en matière d'exportation diffèrent légèrement. Aux listes mentionnées auparavant, il faut rajouter : la Croatie, la Macédoine et la Turquie. Les ressortissants de ces trois pays travaillant à Genève dans le secteur de l'agriculture touchent des allocations familiales pour leurs enfants domiciliés à l'étranger, quel que soit leur pays de résidence.

**Exemple :**

Un couple turc travaillant dans le secteur agricole touche des allocations familiales pour ses enfants vivant en Turquie.

**Pour tous les autres ressortissant-e-s**

Le droit aux allocations familiales n'est pas exportable.

**Exemples :**

- 1) Des parents brésiliens travaillant à Genève dans le secteur de l'agriculture dont les enfants vivent au Brésil n'ont pas le droit de recevoir des allocations familiales.
- 2) Des parents boliviens travaillant à Genève comme employés de maison chez des particuliers dont les enfants sont restés au pays n'ont également pas droit aux allocations familiales.
- 3) Des parents tunisiens travaillant dans la vente à Genève dont les enfants résident en Tunisie n'ont également pas droit aux allocations familiales.

Rien n'est simple. Tout a été mis en place pour discriminer les ressortissants extra européens dont les enfants sont restés au pays; ceux pour lesquels le regroupement familial n'est pas une simple affaire...

Martine Bagnoud février 2009

\* à l'exception de la Roumanie et de la Bulgarie, pays pour lesquels il faut attendre l'application de l'accord sur la libre circulation.



# Témoignages sur la conférence de Maputo

Irène Anex, maraîchère à la coopérative "Les Jardins de Charrotons" à Genève était l'une des deux délégué-e-s d'Uniterre à la conférence de Maputo. Elle a laissé son jardin et ses cultures 10 jours pour se plonger dans le bain du mouvement international. C'est essentiellement l'assemblée des jeunes qui l'a occupée. Martin Chatagny, ancien président d'Uniterre, était agréablement surpris de découvrir que les idées qu'il défend depuis des années se trouvaient au cœur des débats et des déclarations. Dylan Barclay de "l'autre syndicat", était également à Maputo, ce syndicat ayant officiellement adhéré à la Via Campesina.

## Affirmation des jeunes

Lors de la 2e assemblée des jeunes, Irène était une des déléguées de la région Europe. Pour la plupart des jeunes de La Via Campesina, la difficulté d'accéder aux ressources comme les semences, l'eau et la terre est un vrai problème. Le fait de pratiquer un métier non rémunérateur était aussi sur toutes les lèvres. L'exode, à plus ou moins grande échelle, est présent partout et est accompagné par une misère sociale et culturelle et les migrations (campagne-ville, Sud-Nord) sont l'un des sujets principaux sur lequel les jeunes veulent se pencher. Les différences de réalités sont ressenties surtout en fonction de la force des mouvements sociaux dans chaque pays.

pant producteurs et consommateurs ou les fermes collectives peuvent être une solution.

Ces échanges ont également permis de découvrir des systèmes originaux pour favoriser l'installation des jeunes. En Allemagne par exemple, une association réunit jeunes paysans et futurs retraités afin de favoriser la transmission du domaine autrement que par la filiation afin que les fermes continuent d'exister et ne soient pas absorbées par les voisins.

Irène, après dix jours d'échange, a saisi pourquoi beaucoup de jeunes paysans étaient fiers de ce qu'ils étaient. Car le fait de rendre possible la poursuite du métier est très important. Irène est rentrée en Suisse remplie de fierté et confortée dans son choix agricole.

Elle a aussi fortement apprécié que la formation soit une dimension très importante au sein de La Via Campesina. Il existe des projets sud-sud pour mettre sur pied des écoles d'agro-écologie. Par exemple, le Mouvement des Sans Terre brésilien soutient la création d'une telle école au Venezuela. La formation technique mais aussi socio-économique et politique est très importante. Les jeunes seront les leaders paysans de demain. Ce type de vision la réjouit vu qu'elle a été déçue par ce qu'on lui a transmis à la HES de Lullier lors de sa formation. Rien sur l'agriculture biologique, sur l'histoire de l'agriculture, la politique agricole etc. Le message était qu'il fallait foncer dans la production, l'a-

graires se font sur leur dos. De plus, ils n'ont souvent jamais appris à produire pour leur propre alimentation et se nourrissent très mal. La fin des paysans représente pour eux une fin physique! Le recyclage dans d'autres secteurs, comme c'est le cas au Nord, n'existe tout simplement pas.

Il trouve la base de La Via Campesina très solide et se réjouit de son autonomie. "Pas de mandat politiques ou économiques pour les responsables du mouvement!". Il a aussi relevé l'importance de la formation interne pour La Via Campesina. Celle-ci forme ses membres et ses leaders pour une meilleure compréhension des systèmes économiques ou sur l'agro-écologie, ce qui est indispensable pour le renforcement du mouvement.

## Les travailleurs agricoles en Suisse étaient représentés à Maputo

En plus des deux délégués d'Uniterre, un troisième suisse était de la partie. En effet, lors de la conférence de Maputo, "l'autre syndicat" a été officiellement accepté au sein de La Via Campesina pour représenter les travailleurs agricoles. Dylan Barclay était ainsi délégué. Pour lui également il était extraordinaire de constater que malgré des réalités différentes, il y avait un but commun entre le travailleur agricole de Ville-neuve, le cotonnier malien, le nomade mongole et le producteur de maïs de l'Altiplano. Alors qu'il appréhendait quelque peu que cette rencontre soit, à l'image de certains forums sociaux, essentiellement un échange de point de vue et de contacts, il a pu constater avec joie que des perspectives concrètes ont été échauffées avec un plan d'action pour les quatre prochaines années. Une déclaration officielle a clôturé l'assemblée, des prises de position ont été votées et des campagnes de mobilisation ont été avalisées. Le travail autour de la problématique des multinationales sera par exemple renforcé. L'information au sein de La Via Campesina comme la pression sur les gouvernements pour instaurer de véritables réformes agraires seront développées. Des dates communes de mobilisation avec nos partenaires ont été décidées.

Ce type de rencontre internationale est aussi très utile pour développer les carnets d'adresses et créer des liens. Par exemple, le syndicat des ouvriers agricoles d'Andalousie (SOC), a pris contact avec les organisations paysannes du Sénégal. Ceci dans le but de transmettre toute l'information nécessaire aux candidats à la migration. Car au Sénégal, on n'est rarement au courant des conditions souvent désastreuses qui attendent les migrants dans les serres andalouses. Il existe des systèmes d'embauche baptisés "contrats d'origine", correspondant plus ou moins à nos anciens permis saisonniers mais qui sont encore plus précaires. Les candidats sont recrutés dans le pays d'origine et s'engagent à travailler quelques mois en Espagne puis à retourner dans leur pays. La Via Campesina souhaite d'ailleurs encourager les contacts entre "pays d'origine" des migrants et "pays de destination".

Valentina Hemmeler Maïga (Uniterre) et Dylan Barclay (l'autre syndicat)

## Contre la baisse des rentes du II<sup>e</sup> pilier Signez le référendum

La récolte de signatures pour le référendum bat son plein et est à mi-parcours. L'objectif est en vue, mais il n'est pas question de faiblir et il s'agit déjà, pour celles et ceux qui ne l'auraient pas encore fait, de signer et faire signer le référendum.

Il s'agit ensuite de venir aider à récolter des signatures lors du stand que le SIT tiendra lors de la journée cantonale de campagne le 7 mars à la place de la Fusterie (inscriptions auprès de Julien Dubouchet).

## Mieux comprendre

Au niveau de la réflexion, et au-delà de l'actuelle campagne et de son évidence, il nous paraît important de revenir sur les enjeux qui sous-tendent la question de la prévoyance professionnelle en général et analyser dans quelle mesure les revendications que nous avons formulées en ce domaine sont toujours parfaitement valables; et voir, pourquoi pas, si d'autres axes de lutte ne devraient pas être développés.

C'est dans cette optique que le SIT convie toutes et tous à

**une soirée de formation-débat sur la prévoyance professionnelle jeudi 12 mars à 20h00 au SIT.**



## UNE TRIBUNE FACE A L'ONU DES FILMS CONTRE L'INDIFFERENCE DES DEBATS POUR SE MOBILISER

Avec des projections de films inédits, des débats et des actions de solidarité, le Festival du Film et Forum International sur les Droits Humains (FIFDH) est un espace d'engagement ouvert à tous et toutes au cœur de Genève, capitale internationale des droits humains. Face au Conseil des droits de l'Homme de l'ONU, le FIFDH s'affiche délibérément comme une tribune libre. Il devient une plate-forme de dialogue pour les cinéastes, les défenseurs des droits humains et les acteurs de la société civile qui veulent dénoncer les atteintes à la dignité humaine.

Depuis sa création, le Festival est fondé sur le concept "Un film, un sujet, un débat".

A l'affiche de cette édition 2009: 60<sup>e</sup> Anniversaire des Conventions de Genève, liberté d'expression, extrême pauvreté, environnement et peuples en danger, interventionnisme humanitaire, corruption, citoyens sous surveillance, femmes en résistances, Géorgie, Bosnie, Algérie, Gaza, régularisation des sans-papiers,

## "UN AUTRE MONDE EST-IL POSSIBLE?"

Réservation & Contact:  
Tel: 022 800 15 54, www.fifdh.org  
16 rue du Général Dufour, 1205 Genève



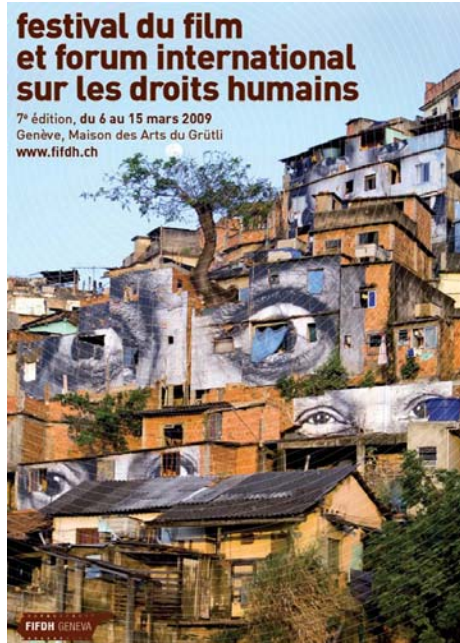
Il est indéniable que l'Amérique latine vit une période relativement propice aux mouvements paysans malgré la pression très forte des multinationales. Il y a aussi une différence notable entre le pourcentage de paysans dans les pays dits "industrialisés", ceux "émergents" ou "en développement". Cette réalité des chiffres implique une manière différente de s'engager pour la cause paysanne. La région Europe a thématiquement fait qu'il y a très peu de paysans sur le continent et que l'érosion continue chaque jour. D'où la nécessité d'organiser plus concrètement le travail du groupe des jeunes en Europe et que ceux-ci fassent le relais avec les organisations de la Coordination Européenne Via Campesina.

Plus généralement, les jeunes s'intéressent à l'accès à la terre, l'installation et le fait de pouvoir vivre de leur métier. Ces points sont partagés par les jeunes d'origine paysanne comme par ceux qui sont issus des villes. Ces derniers trouvent quelque fois la possibilité de s'installer par le biais de coopératives pour contourner la cherté de la terre. Les coopératives regroupent

grandissement et la rationalisation sans trop se poser de questions. Il semble heureusement que les choses sont en train de changer, qu'un nouveau souffle est là; c'est ce qu'Irène souhaite.

## Le partage des connaissances

Martin Chatagny, militant paysan d'avant garde et premier en Suisse à avoir été jugé pour avoir fait du fromage au noir, a retenu l'attention sur l'importance des échanges et du soutien entre petits paysans. "Il faut que les paysans s'unissent!". Il a relevé l'incapacité de l'aide au développement pour sortir de la misère les petits producteurs et a insisté sur la possibilité et le peu de moyens nécessaires pour les aider. C'est dans cette optique qu'il a travaillé à Nicaragua en Ukraine et au Costa Rica pour développer l'agriculture biologique ou la production de fromage. Il remarque, cependant, la grande difficulté pour ces paysans pour trouver de filières rémunératrices et dénoncer les profits que les interné-



## 13<sup>e</sup> Congrès SIT: 6 juin 2009

Le 13<sup>e</sup> congrès du SIT aura lieu le samedi 6 juin 2009 à l'UOG (Université ouvrière de Genève - 3 place des Grottes), le matin, de 9 h 00 à 13 h.00.

Comme de coutume, chaque membre du SIT - même non délégué-e - qui désire y assister peut le faire.

Il s'agit d'un congrès extraordinaire dont l'ordre du jour ne comportera pas l'ensemble des points statutaires, mais qui aura à débattre et à se déterminer principalement sur le thème:

### "SIT - USS: quels liens pour notre projet?"

Un texte de réflexion sera établi par une commission et sera prochainement adopté par le comité SIT. Ensuite, les syndicats et les secteurs se saisiront de ce texte, pour en discuter, l'amender, lui faire des ajouts et pour donner des préavis de vote sur la question principale du congrès.

### Comité SIT du 19 mars

Dans le cadre de la préparation du congrès, le comité SIT du 19 mars accueillera Paul Reichsteiner, président national de l'Union syndicale suisse, et Rolf Zimmermann, secrétaire dirigeant.

Ce comité exceptionnel aura lieu à 19 h. 00 au SIT, et il sera ouvert à chaque militant-e du SIT intéressé-e. Une collation sera servie.

## Publication Pro Mente Sana

# Troubles psychiques et travail salarié

Cette nouvelle publication de Pro Mente Sana traite d'un sujet difficile, le travail salarié et les troubles psychiques. Conçue sur le mode d'un parcours dans le monde professionnel, elle aborde différentes situations qui peuvent se présenter pour un salarié atteint dans sa santé psychique : présenter sa candidature à un poste, tomber malade en travaillant, donner son congé, par exemple.

Les diverses prestations possibles des assurances sociales, assurance chômage et assurance invalidité sont également envisagées, de même que l'aide sociale, toujours du point de vue de la personne salariée ou de l'assuré.

Ce guide a pour ambition, non pas de donner un mode d'emploi exhaustif du droit des travailleurs, des chômeurs, des invalides ou de l'aide sociale, mais de mettre l'accent sur les particularités du travail salarié qu'entrave une santé psychique chancelante et d'apporter quelques réponses concrètes à une problématique complexe.

Shirin Hatam, ancienne secrétaire syndicale au SIT, est juriste, titulaire du brevet d'avocat. Elle est responsable des questions juridiques chez Pro Mente Sana.

Troubles psychiques et travail salarié peut être commandé gratuitement chez Pro Mente Sana 022 718 78 40 ou [info@promentesana.org](mailto:info@promentesana.org)

TROUBLES  
PSYCHIQUES  
ET  
TRAVAIL  
SALARIÉ

Shirin Hatam  
PRO MENTE SANA

## Back to the future

# Le SIT rattrapé par son passé

**Les medias s'en sont largement fait l'écho, mais peut-être est-il utile de revenir sur une aventure épistolaire arrivée au SIT.**

Le 19 février dernier (donc 2009), le SIT a reçu un envoi de la Poste adressé à la "Fédération des syndicats chrétiens de Genève". Ce n'est pas totalement absurde, puisqu'il s'agit de l'ancien nom du SIT, sauf que ce nom n'existe plus depuis... 1985.

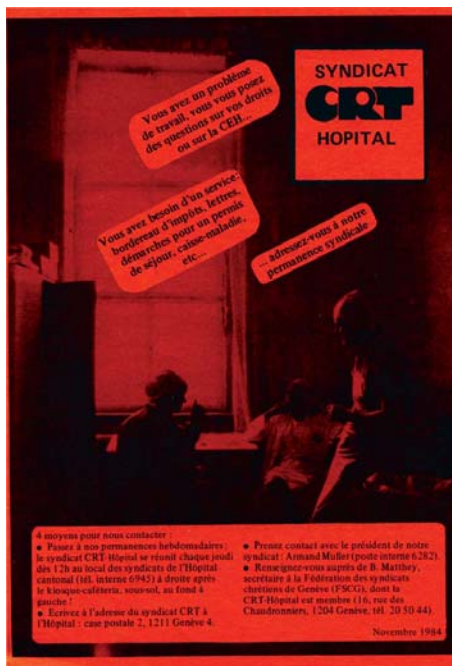
De mieux en mieux: l'enveloppe contenait un courrier mis au rebut car il n'avait pas pu être distribué, dans une enveloppe au nom de la CRT (qui n'existe plus depuis 1998). La Poste avait ouvert ce courrier pour en vérifier l'expéditeur, et le lui renvoyait donc, avec des excuses.

Le courrier en question était un tract de huit pages envoyé - à des centaines d'exemplaires - aux syndiqué-e-s de l'hôpital et il datait... de novembre 1984!

Intéressante, la lecture du tract: passage aux 40 heures pour l'ensemble du personnel de l'hôpital, hausse des salaires en 1985 dans la fonction publique, bilan de la grève des nettoyeurs qui avait eu lieu quelques mois avant... A quelques adaptations et glissements spatio-temporelles près, le contenu aurait encore convenu de nos jours!

Deux leçons à ce saut dans le passé:

- la Poste fait son travail avec une indéfectible attention,



même si récupérer ce courrier n'a plus grand sens (il est archivé au SIT!);

- les médias qui rechignent à rendre compte des positions et des conférences de presse syndicales se sont rués com-

me des vautours sur cette nouvelle juste rigolote, mais sans importance: on a les priorités journalistiques qu'on peut...

GT

## Une page qui se tourne

# Le SIT a vendu son chalet

**Le SIT a été contraint de vendre son chalet de Saint-Gervais (ou plutôt de La Cry) car il n'était plus aux normes de sécurité pour accueillir des usagers.**

Ce fut dans l'après-guerre que germa l'idée d'un chalet de vacances et de sport pour les membres de notre syndicat. C'était alors l'époque où les syndicats (à Fribourg, dans le canton de Vaud) et de nombreux clubs, paroisses, colonies voulaient mettre à disposition des lieux où passer ses vacances dans la région plus ou moins proche. Le Parti du travail avait aussi un chalet tout proche du nôtre!

C'est en 1950 que notre syndicat fit l'acquisition d'une ancienne ferme pour la somme d'un 1,7 millions de francs français, soit 25'000 francs suisses de l'époque. Mais il fallut s'atteler, week-end après week-end, aux travaux d'aménagement les plus indispensables qui durèrent plus d'une année. Pratiquement, tout était à faire: menuiserie, électricité, installations sanitaires, tuyauterie, chauffage. C'est le secrétaire général de notre syndicat, Lucien Genoud, menuisier de son métier, qui s'érigea en architecte-chef de chantier et sut motiver une équipe d'hommes de divers métiers. Ces hommes, ouvriers, employés de bureau, partaient de la gare des Eaux-Vives à 6 heures, grimpaient à pied, sac à dos (vivres et outils) du Fayet au chalet. Et en 1951, le chalet fut ouvert pour la première saison d'été.

Le chalet connut d'emblée un immense succès de fréquentation prouvant ainsi qu'il répondait bien à une nécessité pour les membres du syndicat et leurs familles. Il atteint une apogée puis connut un lent et inexorable déclin avec de nou-

veaux modes de vie: voiture personnelle, résidence secondaire, vacances dans des pays plus lointains. De plus, le syndicat compta parmi ses membres de plus en plus de travailleurs étrangers qui, pour la plupart, rentraient au pays pour y passer leurs vacances. C'est ainsi que progressivement, l'ouverture de la saison d'été s'est réduite.

A plusieurs reprises des études furent faites pour savoir comment relancer la fréquentation du chalet. Il faut noter que la plupart des syndicats ou autres groupes ont connu les mêmes problèmes et vendirent leur chalet.

Mais ce sont des raisons de

sécurité qui ont pour finir achevé cette belle aventure.

Durant plus d'un demi-siècle le chalet la Bruyère fut un lieu de rencontre, d'amitié, de rires, de joie de vivre, de détente, de vacances reposantes pour petits et grands. Dans son intimité boisée, ses couloirs, ses escaliers déroutants, ses niveaux surprenants, ses petites chambres, son carnetot, ses salles à manger, sa véranda, nombre de membres du syndicat et leurs amis vécurent des moments inoubliables. Certains y sont même presque nés!

C'est l'occasion de remercier ici (pour certains à titre posthume!):

- les anciens présidents de la commission du Chalet: Jules Bayard, Alexandre Reviol, Jean Vacherand (3 x président!), Jean Skira, Gianni Hofer et, le dernier en fonc-

- tion, René Kaufmann;
- les secrétaires syndicaux qui s'en sont occupés: Lucien Genoud, Robert Guex, Franco Guggiari et Jorge Klappenbach;
- ainsi que l'ensemble des personnes, membres de la commission, gardiens, cuisiniers qui ont fait vivre La Bruyère pendant plus de 50 ans, trop nombreux pour qu'on les nomme toutes et tous, citons juste en particulier parmi eux ceux qui ont assuré jusqu'au bout la maintenance du chalet et sa transmission aux nouveaux acquéreurs René Kaufmann, Pierre Gianetti, Thierry Vacherand, Aldo Lucheroni, Bernard Pot, Hubert Grangier et leurs familles, ainsi que - inévitablement - ... Martial Curchod.

Le SIT



# Santé au travail et protection de la personnalité

**Insatisfaction, malaise, stress au travail... jusqu'à en tomber malade. Des constats de situations individuelles et collectives difficiles qui provoquent beaucoup de souffrance.**



dessin : Exem

● Une aide-soignante à 50% et l'autre 50% à l'AI vient consulter le SIT en mai 2008. Il s'avère qu'en dépit de sa situation de santé, les plannings sont mal faits et que, pour pallier les besoins du service, elle fait régulièrement des heures supplémentaires. Ceci est préjudiciable à sa santé mais elle n'ose pas se plaindre, car en plus les relations avec sa supérieure hiérarchique ne sont pas très bonnes.

Le SIT demande une entrevue avec les diverses hiérarchies pour faire respecter l'horaire et demander un transfert dans un autre service. La réunion a lieu en début d'été. Côté planning et heures supplémentaires, les choses rentrent dans l'ordre et l'employée a désormais des horaires fixes. Toutefois, le transfert promis pour octobre 2008, puis pour janvier 2009... n'a pas lieu. Entre-temps, les relations s'enveniment de nouveau autour d'une demande de modification horaire. L'aide-soignante fait de nouveau appel au syndicat qui ré-interpelle la hiérarchie afin que le transfert se réalise.

● Une PPS subit une suppression de poste en lien avec Victoria. Très rapidement et à sa demande, elle est reclassée à un poste qui lui paraît très intéressant et motivant. Dans le nouveau poste, elle découvre que la déclinatoire de sa profession se fait de manière limitative, qu'il y a des visions différentes concernant sa mission et ses tâches, selon les corps de métiers interlocuteurs. De plus, les relations avec les hiérarchies et les malentendus s'accumulent. Au bout de 9 mois, elle a perdu confiance en ses capacités, ce qui a des répercussions sur sa santé physique et psychique. Elle tombe malade et ne peut plus travailler dans ce service. Elle fait appel au SIT. Une entrevue avec les diverses hiérarchies permet de constater les difficultés et la demande de transfert est acceptée et soutenue.

● Une infirmière vient se plaindre au syndicat de divers problèmes relationnels et d'horaire. Lors de la discussion, il s'avère qu'à plusieurs reprises il arrive dans son service, à elle mais aussi à d'autres collègues, que la récupération des fêtes ou des heures en plus n'est pas discutée en tenant compte des souhaits des employé-e-s, mais imposée d'office par l'IRU. "Demain il y a moins de malade, j'ai moins besoin de personnel, tu prends ton férié". Ce non-respect de la règle de tenir compte des souhaits des collaborateurs et de négocier la reprise des fêtes et des heures en plus est grave et semble se répandre. Mais l'infirmière en question, ayant obtenu les congés de Noël qu'elle souhaitait... ne veut pas qu'on aborde cette atteinte aux droits lors des entretiens avec la hiérarchie, de crainte de voir ses souhaits encore moins pris en compte.

● Un service administratif, comme beaucoup d'autres, est confronté à des réorganisations de procédures en conformité avec la politique d'austérité. Ceci se passe en même temps que l'arrivée d'une nouvelle supérieure hiérarchique. Très rapidement, il s'avère que la majorité du personnel se sent surveillée et contrôlée inutilement, pas écoutée, devant effectuer des tâches dont l'utilité pour le service paraît

douteuse. Certain-e-s employé-e-s tiennent tête et finissent par être convoqué-e-s pour des reproches injustifiés. Le taux d'absences augmente. La majorité du personnel du service fait appel au syndicat encore en mai 2008. Plusieurs séances sont nécessaires pour établir les critiques et se mettre d'accord sur des propositions. Le syndicat interpelle la direction du département qui nous reçoit en novembre. Une partie de nos critiques notamment en matière de management et d'organisation sont admises. Un processus de coaching individuel et collectif est mis sur pied dès janvier 2009 dans l'espoir de parvenir à retrouver le dialogue, le respect, la reconnaissance et la sérénité.

Toutefois, le processus est long, il s'agit d'un engagement et d'un effort de tout le monde. Ce n'est pas simple et le résultat espéré n'est pas garanti.

**Ces situations individuelles et collectives, rendues anonymes pour des raisons évidentes, sont une partie des situations réelles et fréquentes vécues par le personnel qui fait appel au SIT pour sa défense. Lorsqu'elles sont évoquées avec la direction, on nous répond que ce sont des situations particulières, des situations limites, voire des exceptions. Nous savons que ce n'est pas vrai.**

Depuis que les HUG vivent un processus de recherche d'efficacité et de réduction d'effectif, les relations de travail au quotidien se durcissent. Toute réorganisation, même sans licenciements, provoque une augmentation de l'inquiétude face à l'avenir et de l'angoisse concernant sa place de travail et sa place dans le collectif de travail. En tant que grand hôpital public, les HUG doivent en outre faire face aux particularités propres aux services de soins et d'urgence nuisibles à la santé du personnel : travail de nuit, du soir, du week-end, des jours fériés, travail en urgence en lien avec les pathologies à soigner et les nécessités des soins. Autonomie et responsabilité ou absence d'autonomie et peu de responsabilité, selon les professions et les fonctions. Hiérarchie importante et grande taille de l'institution alourdissent encore le quotidien des salariés. S'ajoute à cela, dans certains secteurs, des locaux mal adaptés ou exigus, un matériel de travail peu efficace, des difficultés à cheminer dans les locaux administratifs plus complexes et lointains que dans une petite institution. Pour certaines professions on constate une plus grande dureté physique du travail et un taux de demande d'invalidité élevé.

Tous ces facteurs font que le personnel est exposé à des facteurs de risques pour sa santé.

## Mesurer l'ampleur du stress, des facteurs de risque pour la santé et la satisfaction ou l'insatisfaction au travail

Depuis l'introduction du plan d'austérité Victoria en 2007, la situation se dégrade, selon le SIT. Les quelques exemples cités plus haut montrent bien la souffrance du personnel.

Mais, au-delà de la dénonciation ponctuelle nécessaire et indispensable, au-delà des interventions individuelles ou collectives dans tel ou tel service, comment faire valoir que la situation se dégrade et que la

souffrance augmente? Comment, en plus des luttes dans un service, faire valoir qu'il est nécessaire de prendre des mesures pour améliorer les conditions et l'organisation au travail?

## Le SIT a obtenu la relance de la commission santé et sécurité au travail

En Suisse la législation en matière de santé et sécurité au travail n'est pas très étendue. Toutefois, les lois sur le travail, sur l'assurance accident et sur l'assurance maladie stipulent clairement que l'employeur a la responsabilité de protéger la santé physique et psychique des salarié-e-s. Depuis le 1er janvier 2000, les employeurs ont l'obligation d'appliquer la "Directive relative à l'appel des médecins du travail et autres spécialistes de la sécurité au travail", dite directive MSST. Son but est de concrétiser les mesures à prendre et d'assurer la mise sur pied de la prévention de la santé dans les entreprises. Pour ce faire les HUG ont fait appel, comme le prévoit la loi, à une "solution de branche" au niveau fédéral.

Cette solution de branche est paritaire, c'est-à-dire que les représentants des syndicats sont en même nombre que les représentants des employeurs. L'application locale à l'intérieur des HUG se faisait par la Commission de la santé et sécurité au travail. Majoritairement composée de cadres avec seulement 3 représentant-e-s des syndicats, principalement axée sur les questions de sécurité, elle ne s'est pas réunie depuis longtemps.

● En avril 2008, le SIT a interpellé la direction, faisant valoir la nécessité urgente de s'occuper aussi de la santé au travail et non seulement de la sécurité.

● En mai 2008, la direction a accusé réception des propositions SIT, étayées sur 6 pages.

● Diverses discussions lors des séances syndicaux/direction ont été nécessaires.

**Notre demande a enfin été entendue en décembre 2008.**

**La direction a accepté de remodeler la composition de la commission.** Elle est désormais paritaire et comprend 8 représentants des syndicats au lieu de 3 précédemment. Son mandat a été élargi. Elle doit "proposer à la direction de l'établissement une politique et des mesures en matière de santé du personnel, proposer toute étude en la matière ainsi que toute mesure visant à prévenir les accidents et les maladies". La première séance selon la nouvelle composition et le mandat élargi aura lieu le 30 mars.

Le SIT a désigné ses deux représentant-e-s : **Lucia FLORIS**, sage-femme et représentante élue au Conseil d'administration HUG et **Jorge MUÑOZ**, informaticien et membre du comité SIT-Hospitalier.

## Le SIT demande une étude neutre scientifique et indépendante

Dans le cadre des travaux que la relance de la commission doit permettre, le SIT a déjà demandé que la tâche prioritaire de la Commission santé et sécurité au travail soit d'enfin mettre sur pied une étude conséquente sur la santé et la satisfaction ou l'insatisfaction au travail du personnel des HUG. Pour être crédible, elle doit être confiée à un organisme scientifique de haut niveau, indépendant et neutre. A l'image d'autres études effectuées en Suisse ou ailleurs, elle doit clairement dire combien des

personnes interrogées estiment que leur travail a une influence négative sur la santé, combien déclarent subir du stress psychologique sur le lieu de travail, combien doivent manipuler des charges lourdes, combien évoluent dans des locaux inadaptés ou avec du matériel inefficace, combien sont satisfaits du management et des conditions de travail, combien se sentent reconnues dans leur profession ou ne se sentent pas reconnues.

Les résultats d'une étude de ce type, qui prendra forcément plusieurs mois, doivent nous permettre de faire mieux émerger et reconnaître le malaise au travail, pour qu'on en mesure l'ampleur et la profondeur et qu'on arrête de nous dire que les situations que nous dénonçons sont des cas particuliers et des exceptions.

## Pour une procédure d'écoute et d'enquête d'accès facile et rapide

Le SIT a demandé à la direction d'élaborer paritairement un règlement identique à celui du personnel de l'Etat instituant un nouveau dispositif de protection de la personnalité.

## Les droits du personnel doivent être respectés!

Le statut de fonctionnaire et le Statut du personnel des HUG indiquent clairement que l'employeur veille à la protection de la personnalité des membres du personnel et que le harcèlement sexuel et le mobbing ne sont pas tolérés.

Le respect des personnes et de leur personnalité implique beaucoup d'aspects. Le statut du personnel indique qu'il est de la responsabilité de l'employeur de "créer les conditions qui permettent aux collaborateurs et aux collaboratrices de travailler dans un climat de respect et de tolérance, exempt de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur une caractéristique personnelle, notamment l'origine et le sexe, l'orientation sexuelle, le handicap ou les particularités physiques, les convictions religieuses ou politiques". Aussi, il est écrit que "l'employeur prend les mesures nécessaires à la prévention, à la constatation, à la cessation et à la sanction de toute atteinte à la personnalité d'un collaborateur, en particulier en cas de harcèlement sexuel ou psychologique".

Ces droits sont écrits dans les textes légaux. Ils ne sont pas suffisamment connus, ni par le personnel, ni par les cadres, qui doivent constamment être formés. Pourtant, n'importe quel collaborateur qui a tenté de faire valoir qu'il subit des brimades, des mises à l'écart, des critiques répétées et injustifiées, un cahier des charges mal défini et non actualisé, plusieurs hiérarchies aux demandes contradictoires, une organisation du travail peu adaptée ou trop rigide, une répartition floue des tâches, sait à quel point il est difficile d'être écouté, cru, compris et que des mesures soient prises afin que la situation cesse et qu'il puisse travailler dans la sérénité.

## Pour une procédure d'écoute, d'intervention et d'enquête accessible et rapide

Les droits théoriques existent dans les HUG. Ce qui manque ce sont des lieux fiables et de confiance, d'accès rapide et facile pour recueillir et examiner ces plaintes, de manière à que le personnel se sente mieux écouté, compris et soutenu qu'à l'heure actuelle.

● Ceci est encore plus vrai de-

puis que la psychologue du travail a pris sa retraite en septembre et n'a pas été remplacée.

● Ceci est encore plus vrai car, dès le 1er janvier 2009, le personnel de l'Etat bénéficie d'un nouveau dispositif d'accueil et de plainte qui n'est pas encore étendu aux HUG.

Le nouveau dispositif étatique a fait l'objet de longues discussions, d'abord dans un groupe d'experts, dont un représentant du SIT, puis lors des négociations entre Cartel inter-syndical et Conseil d'Etat en 2008. Le résultat de ces négociations a donné lieu à un règlement d'application entré en vigueur le 1er janvier 2009, qui s'applique d'ores et déjà au personnel de l'administration cantonale.

Il prévoit la mise sur pied d'un groupe de confiance, neutre et indépendant, dont le bureau est situé à l'extérieur de l'administration afin d'assurer la stricte confidentialité et le caractère informel. Il est composé de spécialistes de la gestion des conflits au travail. L'Etat engage quatre personnes pour ce faire, dont deux ont déjà commencé. La mission du groupe de confiance est d'accueillir les personnes qui font appel à lui et à proposer des solutions pour que cessent les atteintes à la personnalité constatées. Dans ce but, le groupe de confiance, si la situation n'est pas trop dégradée, si la volonté des parties est clairement exprimée, organise une médiation dans le but d'améliorer durablement la situation et qu'un climat sain et de respect mutuel s'instaure.

Le groupe de confiance dispose d'un second moyen d'agir lorsque la situation est dégradée. Sur plainte écrite d'un collaborateur, il mène une investigation ou enquête. Il entend les témoins, recueille les preuves et aboutit au constat de l'existence ou pas d'une atteinte à la personnalité.

Aussi, le groupe de confiance peut proposer à l'employeur une intervention dans le service considéré qui pourrait déboucher sur des mesures collectives et des recommandations de type organisationnel. Cet élément est totalement nouveau et fort intéressant car, très souvent, c'est une organisation du travail inadaptée qui envenime les relations entre les gens et produit le mobbing.

## Le SIT a interpellé la direction

Le SIT a clairement fait savoir à la direction des HUG encore en 2008 que la mise sur pied rapide d'un nouveau dispositif identique en termes de droits est une priorité pour notre syndicat et pour la qualité de vie au travail du personnel.

Les HUG étant autonomes de l'Etat, des modifications du Statut du personnel des HUG sont nécessaires pour instituer le nouveau dispositif.

## Une priorité et un engagement fort pour le SIT et ses militant-e-s

La direction a accepté de mettre sur pied un groupe paritaire devant élaborer un dispositif analogue à celui de l'Etat et la première séance aura lieu le 17 mars. En effet, l'objectif du SIT est que le nouveau dispositif et les modifications statutaires nécessaires, qui doivent être adoptées par le Conseil d'administration, entrent en vigueur en septembre 2009.

**Pour ce faire, le SIT, son comité, ses militant-e-s et son secrétariat s'engagent et sont disposé-e-s à s'investir fortement dans l'élaboration du dispositif et des modifications statutaires.**

# Une pétition pour obtenir une délégation du personnel!

Malgré des demandes répétées du personnel et des syndicats, la direction empêche toujours le personnel de s'organiser en délégation ! La Fondation, qui s'occupe de prestations pour personnes et enfants handicapés, est répartie sur plusieurs lieux de travail et institutions et emploie plus de 200 personnes.

Pour mettre fin à la politique du diviser pour régner, le personnel envisage de rendre attentif l'employeur à ses obligations en faisant signer une pétition. En cas de non résultat, il mandatera les syndicats pour porter plainte. Pour rappel, toute entreprise doit organiser des réunions avec son personnel et/ou ses représentants pour l'informer de la bonne marche

de l'entreprise. La pratique dans les secteurs parapublics consiste en des rencontres régulières entre une direction et son personnel et, la plupart du temps, le personnel bénéficie

de la double représentation, soit des délégués syndicaux (membres du personnel) et une commission du personnel.

FW

## Ville de Genève

# Formation syndicale

Le 25 mars 2009, le SIT organise une journée de formation syndicale sur le thème : "Le projet de nouveau statut du personnel de la Ville de Genève: avantages et inconvénients?". Il s'agira pour nos membres de

prendre connaissance en détail du résultat des négociations et de prendre position sur la suite à y donner. Renseignements et demandes de congés syndicaux auprès du secrétariat.

VB

## Comité SIT

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

- tiré les leçons des votations du mois de février et entendu une première information sur celles du mois de mai;
- fait le bilan de l'application de la loi cantonale sur le chômage après une année d'existence;
- décidé de soutenir l'initiative "Pour une véritable politique d'accueil de la petite enfance";
- discuté de la préparation du 13e congrès du SIT, qui aura lieu le 6 juin prochain;
- adopté le budget SIT 2009.

## Comité CGAS

Lors de ses deux premiers comités du début de l'année, le comité de la CGAS - Communauté genevoise d'action syndicale - a:

- pris les décisions utiles suites à l'interdiction de la manif contre le Forum de Davos (Wef);
- discuté du thème et des préparatifs du 1er mai 2009;
- décidé de travailler à une analyse de la crise et d'élaborer un plan de relance syndical;
- débattu du Projet d'agglomération, du projet Praille-Acacias-Vernets, de la loi sur les logements d'utilité publique et du stade de la Praille;
- décidé de soutenir l'initiative pour la petite enfance;
- examiné les suites à la votation sur la libre circulation des personnes.

## Impressum

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

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

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

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

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

# Caisse chômage ATTENTION

## Heures d'ouverture de la caisse

Dès la semaine du 9 mars 2009, la caisse chômage du SIT ne sera plus ouverte le mercredi.

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

## Paiement d'indemnités: rappel

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

## Attention: nouvelle répartition des secteurs syndicaux

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

### Construction et entretien

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

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

### Terre - industrie - services

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

### Commerce - alimentation - media

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

### Santé, secteurs public et subventionné

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

## Heures d'ouverture du SIT

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

### Construction - entretien

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

### Terre - industrie - transports

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

### Commerce - alimentation - media

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

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

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

### Santé - social - secteurs public et subventionné

mardi de 10.30 à 13.30 - mercredi de 14.00 à 18.00

### Caisse chômage

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

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

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

### Services des impôts

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

## Formation professionnelle

# Commissaires d'apprentissage

Vous souhaitez être commissaires d'apprentissage, c'est-à-dire:

- assurer un suivi des apprentis-e-s durant leur formation (soit assurer un contact et une visite par année et une durant le temps d'essai), vérifier que la formation se passe bien, tant auprès de l'employeur que des cours à l'école professionnelle;
- élaborer un petit rapport de visite et relever les difficultés éventuelles...

### N'hésitez pas à nous contacter!

La plupart des pôles de formation, sont à la recherche de commissaires. La surveillance de l'apprentissage incombe aux syndicats et aux employeurs.

### Quels sont les prérequis ?

- avoir un intérêt pour la formation professionnelle et le suivi des apprentis-e-s;
- vous recevrez une formation donnée par l'OFPC (Office de la formation professionnelle et continue);
- les visites sont dédommagées (Frs 60.- par visite);
- avoir un lien avec le métier, le terrain, la vie professionnelle;
- être membre du syndicat.

Si vous êtes intéressé-e, n'hésitez pas à nous contacter, soit vos secrétaires syndicaux habituels, soit Sylvain Tarrit ou Françoise Weber, au 022 818 03 00 ou par courriel: fweber@sit-syndicat.ch.

Le SIT réunit régulièrement ses commissaires d'apprentissage, soit dans les secteurs de travail, soit au sein de la commission de formation professionnelle. Si besoin, il complète la formation, échange sur les situations, débat des problèmes rencontrés, etc. Toute personne intéressée par la formation professionnelle peut participer.

FW

# Pour un salaire minimum légal

**Le débat sur le salaire minimum légal (SML) est d'actualité, notamment après le lancement et l'aboutissement d'initiatives cantonales en Suisse romande.**

Cette proposition d'un SML a pris du poids avec l'entrée en vigueur de la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'Union européenne. Un SML - comme il existe dans beaucoup d'autres pays - empêcherait à coup sûr une sous-enchère salariale imposée par les patrons et leur profitant. Mais cela ne réglerait pas le problème en entier: le plus souvent, la sous-enchère ne se pratique pas en ne respectant pas les salaires conventionnels, mais en engageant des salarié-e-s meilleur marché tout en restant dans les normes conventionnelles.

## Les réticences syndicales

Pendant longtemps, les syndicats suisses ont été opposés à un SML. Cette réticence tient principalement à trois facteurs.

La première réticence provient du fait que l'édifice des conditions de travail au sens large tient en Suisse sur des accords entre partenaires sociaux, soit entre syndicats et patronat. L'État n'intervient que pour donner un cadre général. C'est là le principal fondement de la "paix du travail", qui est de fait - entre autres choses - une barrière contre l'immixtion de l'État dans les affaires professionnelles. Cette primauté donnée au "corporatisme" est en droite ligne le fruit de la construction du mouvement syndical au début du XX<sup>e</sup> siècle, avec l'accent primordial mis sur les syndicats professionnels au détriment des syndicats interprofessionnels.

Pour les syndicats - et les patrons - ce sont exclusivement les partenaires sociaux qui doivent fixer les salaires, et non pas l'État. On a vu ce principe se traduire par le refus de beaucoup de syndicats de toute modification législative, par exemple en ce qui concerne la réduction de l'horaire de travail.

Cette position qui peut sembler un peu étrange a pour justification, du point de vue syndical, qu'il est plus facile d'établir des rapports de forces, des mobilisations dans le cadre des négociations salariales ou de CCT qu'à un niveau général, en tenant compte de l'ancrage à droite des instances politiques.

La deuxième réticence tient au concept de SML au niveau national, car il existe de fortes disparités régionales entre les salaires. On sait aussi que le coût de la vie est très différent entre les cantons (loyer, assurance maladie... impôts). La fixation d'un SML national unique serait un alignement sur les plus bas salaires pratiqués en Suisse, au mépris des conditions de vie des salarié-e-s. C'est la raison pour laquelle une grande CCT nationale comme celle de la mécanique ne comporte pas de salaires minimaux.

C'est pour cela que toute discussion sur l'instauration d'un SML doit prendre en compte deux dimensions:

- il faut que la fixation d'un SML se fasse sur une base régionale, voire cantonale. Les instruments statistiques existent. Il faut donc changer la Constitution fédérale ou les Constitutions cantonales;
- d'autre part, le SML doit évoluer régulièrement. Comme

les instances politiques ne sont pas favorables aux salarié-e-s, il faut prévoir une indexation régulière (avec des critères à déterminer: coût de la vie, indice des salaires, produit intérieur brut; etc.)

Enfin, la troisième réticence se fonde sur l'analyse d'autres dangers observés dans ce qui se passe à l'étranger:

- fixer une norme minimale absolue conduit les employeurs à s'y référer de façon absolue également. Le SML tend donc à tirer tous les salaires vers le bas, puisque un employeur ne voit aucune raison de payer davantage que ce à quoi la loi l'oblige.

ment de l'économie se fait principalement dans les secteurs les moins conventionnés.

**Ne pas agir pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs, c'est laisser les plus faibles, les plus précaires, les plus exploitables individuellement face à leur employeur.**

Au niveau national, le dernier congrès d'Unia n'a pas balayé le principe d'un SML (l'acceptant pour étude), mais cette notion n'est absolument pas acquise, principalement en Suisse allemande. Il y a donc fort peu de chances que voie le jour une initiative fédérale, qui réglerait toute une série de questions, notamment la possibilité constitutionnelle d'un salaire minimum.

Pour sa part, le SIT a pris position il y a bien longtemps déjà puisque le Congrès de 1981 décidait dans son programme d'action:

*tissant des conditions de vie décentes.*

L'initiative a le mérite de lancer le débat, mais elle a plusieurs défauts:

- elle ne fixe pas le niveau du SML (SolidaritéS parle de 4000.-, mais le texte n'en dit rien!);
- la seule indication sur le montant parle d'un salaire garantissant des conditions de vie décentes. Mais n'est-ce pas plutôt une problématique de revenu minimum? Il convient de ne pas confondre un salaire (ce qu'un patron doit payer à un salarié) avec un revenu qui serait garanti par l'État. De plus, les besoins des personnes ne sont pas tous les mêmes, leurs conditions non plus (ménage commun ou non, avec ou sans enfants, prix du loyer...);
- elle ne dit pas qui fixera le

puisque l'acceptabilité dépend du fait que le salaire ainsi préconisé serait de fait un revenu minimum fixé à un niveau très bas et qu'il ne s'appliquerait pas dans les secteurs où existent des conventions collectives de travail. Ce serait donc un coup d'épée dans l'eau, même si le peuple acceptait ce principe, ce qui reste encore à prouver.

## Vers une initiative syndicale?

Le SIT (et la CGAS) n'avaient pas soutenu l'initiative de Solidarités (puisqu'on ne le leur avait pas demandé) en pensant que les critiques ci-dessus rendaient cette initiative peu opérante, voire dangereuse sur certains points. D'un point de vue syndical, on estime que les syndicats sont les spécialistes des relations de travail, et que la responsabilité de l'édiction d'un SML leur revient.

Le SIT et la CGAS ont étudié la question avec attention et se sont en définitive prononcés favorablement pour l'instauration d'un salaire minimum au niveau légal, rompant ainsi avec la "doctrine syndicale" traditionnelle.

La CGAS s'est ensuite posé la question de lancer elle-même une initiative complémentaire à celle de Solidarités, qui aurait contenu les points suivants:

- le SML doit s'appliquer à l'ensemble des salarié-e-s du canton, quel que soit leur employeur;
- il serait fixé aux deux tiers du salaire médian (une norme utilisée internationalement pour définir les bas salaires), soit à 4233.- selon les chiffres 2006 (notons que les salaires sont toujours convertis dans les statistiques suisses sur une équivalence 40 heures);
- l'adaptation du SML doit avoir lieu chaque année selon l'évolution du salaire médian (rappelons: le salaire médian est le salaire en dessous et en dessus duquel on compte la moitié des salaires);
- c'est la commission tripartite cantonale (CSME) qui édicte le SML; elle peut prendre également en compte, après négociation entre partenaires sociaux, l'évolution du coût de la vie, des assurances sociales et de la productivité.

Mais un avis de droit demandé par la CGAS a conclu à la presque impossibilité juridique de lancer une telle initiative. Le droit fédéral actuel ne permettrait en effet au niveau cantonal qu'un revenu minimum comme celui qui découle de l'initiative de Solidarités.

Dans ces conditions, la CGAS a évidemment renoncé à lancer une initiative, mais s'est tournée au niveau national pour que les centrales syndicales suisses se saisissent de la question et la fassent avancer, car une inscription dans la Constitution helvétique permettrait de contourner tous les obstacles qui subsistent au niveau cantonal et d'avoir un salaire minimum comprenant les critères définis par le SIT et la CGAS.

Cette démarche va malheureusement prendre beaucoup de temps. Mais le débat suscité par les initiatives cantonales lancées ou abouties dans de nombreux cantons (tous latins, malheureusement, pour l'instant) permettra de faire progresser l'idée.

Georges Tisso



- dans de nombreux pays, le SML, même s'il est bas, empêche l'accession au marché du travail aux personnes qui en sont ou en ont été exclues pour leur "inadaptation" au processus productif.

## Une position qui évolue

La position syndicale majoritaire n'est aujourd'hui plus aussi figée qu'autrefois. Elle prend en compte l'évolution due à l'entrée en vigueur de la libre circulation des personnes, qui pose avec force la question du respect de conditions du pays où travaillent les gens (si vous êtes anglais, cela ne vous autorise pas à rouler à gauche en Suisse). Et ce constat reflète aussi le fait que, pour finir, les personnes couvertes en Suisse par une CCT sont une minorité (et toutes les CCT ne comprennent pas des salaires minimaux). Bien sûr, on pourrait leur dire qu'il leur suffit de se battre et se syndiquer!... mais le développement des syndicats a bien de la peine (à quelques exceptions près) à sortir des secteurs traditionnels de recrutement. Le développe-

"Le SIT soutient et met en avant la fixation d'un SMIG (salaire minimum interprofessionnel garanti) genevois, automatiquement indexé au coût de la vie et adapté à la situation familiale des travailleurs."

Mais un avis de droit demandé à l'époque par le SIT concluait à l'impossibilité juridique d'un SML cantonal, car cela ne respectait pas la liberté économique.

## L'initiative de solidaritéS - Genève

Malgré la demande pressante de la CGAS, solidaritéS a fait aboutir une initiative populaire cantonale - comme dans d'autres cantons (Vaud, Valais, Tessin) qui prévoit une modification de la Constitution:

*"L'Etat institue un salaire minimum cantonal, dans tous les domaines d'activité économique, en tenant compte des secteurs économiques ainsi que des salaires fixés dans les conventions collectives, afin que toute personne exerçant une activité salariée puisse disposer d'un salaire lui garan-*

SMIL: Conseil d'Etat? Grand Conseil? Chambre des relations collectives de travail? les partenaires sociaux seront-ils consultés?

- elle ne pose pas le principe d'une adaptation du SML, ni sur quelles bases (coût de la vie, indice suisse des salaires...). Le danger est grand que cela soit le fait du prince, comme en France, où l'évolution du SMIC dépend des promesses électorales, de la démagogie des gouvernants... ou d'une grève générale comme en 1968!

son acceptation par le peuple ne garantirait en rien son application. En effet, le changement de la Constitution doit s'accompagner d'une loi d'exécution. On court le risque d'attendre longtemps: voir l'assurance-maternité fédérale!

L'initiative de Solidarités vient d'être déclarée recevable par le Conseil d'Etat (proposition au Grand Conseil) qui en préconise pourtant le rejet. L'analyse juridique du Conseil d'Etat qui pose les conditions de la recevabilité renforce les craintes et les doutes syndicaux vis-à-vis de cette initiative,