



© ERIC ROSET

Touche pas à ma retraite

C'est sous ce slogan que de nombreuses organisations romandes, syndicales, politiques et féministes appellent à manifester à Lausanne, samedi 30 mai, contre le paquet Berset.

Manifestation • A quelques mois des élections fédérales, la commission de la sécurité sociale du Conseil des Etats est entrée en matière sur le Plan de prévoyance 2020, familièrement appelé plan ou paquet Berset. Au menu de cette réforme: augmentation de l'âge auquel les femmes pourront prendre

leur retraite de 64 à 65 ans, augmentation des cotisations mais stagnation des rentes, notamment par la baisse du taux de conversion de 6.8% à 6%, et glissement clair en faveur du 2^e pilier au détriment de l'AVS. Après la manifestation nationale du 7 mars dernier pour l'Egalité, une nouvelle manifes-

tation aura lieu à Lausanne le 30 mai.

PAS SUR LE DOS DES FEMMES

L'élévation de l'âge de la retraite des femmes est inacceptable pour deux raisons. Primo, augmenter l'âge de la retraite des femmes est un premier pas vers une hausse

de l'âge de la retraite généralisée. Secundo, il est injuste de demander aux femmes de travailler plus longtemps tant qu'elles gagnent en moyenne 20% de moins que les hommes et que de ce fait elles perdent en moyenne 7,7 milliards de revenus par

> suite en page 4

LA VÉRITÉ SUR LA DETTE PUBLIQUE

La dette cantonale provient des déficits des années 90, du crack de la BCGe, de la baisse de la fiscalité et des investissements publics des dernières années. Et elle reste totalement maîtrisable. **5**

«IMMIGRATION DE MASSE», REFUS DE LA CGAS

Contingents, discriminations, précarisation, affaiblissement des mesures d'accompagnement, pour la CGAS, le projet du Conseil Fédéral de mise en oeuvre de l'initiative «immigration de masse» est inacceptable. **7**

DOSSIER AIDE ET SOINS À DOMICILE

Le chronométrage des tâches de soins à domicile porte atteinte aux conditions de travail et à la qualité des prestations. Les moyens manquent et la privatisation guette pour certain-e-s salarié-e-s. **8-9**

DNATA: NOUVELLE CCT

Après de long mois de négociations, une courte majorité du personnel a accepté la nouvelle CCT chez DNATA. **11**

INTERVIEW

Denis Chevalley, représentant du personnel et membre du SIT, revient sur l'accord signé en Ville de Genève en mars dernier. **13**

Billet de la présidence

Chers & chères camarades, à l'approche des festivités de la journée internationale des travailleuses-euses, je souhaite revenir sur ses origines et formuler les vœux que celle de 2015 soit un véritable jour de revendication sociale avec une plateforme de lutte en réponse aux attaques actuelles du patronat envers les travailleuses et travailleurs.

C'est aux Etats-Unis lors des luttes pour la réduction de la durée du travail à maximum 8 heures par jour/48 heures par semaine qu'il faut chercher les origines du 1^{er} mai contemporain. Lors du Congrès de 1884 de l'American Federation of Labor, les principaux syndicats ouvriers des Etats-Unis s'étaient donné 2 ans pour imposer aux patrons une limitation de la journée de travail à 8 heures. Ils ont choisi de débiter leur action un 1^{er} mai parce que beaucoup d'entrepreneurs entamaient ce jour-là leur année comptable.

Deux ans plus tard, le 1er mai 1886, 200 000 travailleurs-euses obtiennent la journée de 8 heures grâce à la forte pression des syndicats mais d'autres poursuivent les luttes pour obtenir à leur tour ce droit. Des affrontements avec la police causent la mort de plusieurs personnes.

En souvenir de cette victoire endeuillée, les syndicats européens instituent quelques années plus tard une « journée internationale des travailleurs » ou « fête des travailleurs » destinée à se renouveler tous les 1^{er} mai. Au fil des années, cette journée est devenue la « Fête du Travail », expression que nous récusons car elle prête à confusion. Le 1er mai, on ne fête pas le travail, mais on honore les travailleurs et les travailleuses qui produisent la richesse et leurs luttes pour moins d'exploitation. Pour revenir aux luttes et à la durée du travail, notons que ce n'est qu'au lendemain de la première guerre mondiale que la journée de 8 heures (ou 48 heures hebdomadaires) est obtenue.

Participer au premier mai n'est pas du folklore mais une nécessité. Nous devons tout faire pour préserver les droits qui ont été conquis souvent avec des coûts sociaux énormes et empêcher la dégradation des conditions de travail. Dans le monde globalisé actuel, nous devons revendiquer le droit au travail pour toutes et tous, le droit à la répartition des richesses produites et à des salaires corrects permettant de vivre dignement.

Participons nombreux-euses au cortège du 1^{er} mai!

Jorge-Alejandro Muñoz



SOMMAIRE

EDITO

Un 1^{er} mai contre le chantage

ACTUALITÉS

Franc fort « Allonger le temps de travail? Stupide? » **p4**

Touche pas à me retraite **p4**

Les syndicats et la gauche présentent

leur projet contre le chômage **p6**

Les syndicats genevois opposés

au projet du Conseil Fédéral **p7**

Quand les femmes bougent, le monde bouge! **p7**

FOCUS

La vérité sur la dette publique genevoise **p5**

La dette reste totalement

maîtrisable **p5**

DOSSIER

La tyrannie du chronomètre **p8**

Pressions hiérarchiques

et résistance syndicale **p9**

Menaces de privatisation

sur l'aide à domicile **p9**

SECTEURS

Le « pactole d'Anières » ne profitera

pas aux fonctionnaires **p10**

Nouvelle CCT chez DNATA **p11**

FORMATION

Former des jeunes et des adultes, insuffisamment anticipé à Genève **p12**

A quand la fin

des « stages bidons »? **p12**

ENTRETIEN

Un accord à concrétiser

rapidement **p13**

ANNONCES

p14-15

EN ACTION

Manifestation à Berne **p16**



syndicat

interprofessionnel
de travailleuses et
travailleurs

HORAIRES

9 h à 12 h et 14 h à 17 h 30

sauf le vendredi (jusqu'à 17 h)

Les renseignements sur les problèmes

de travail ou de chômage ne sont pas

donnés par téléphone. Il faut pour cela

passer aux permanences.

PERMANENCES DU SIT

Bâtiment, parcs et jardins

mardi de 15 h à 18 h

jeudi de 15 h à 18 h

**Nettoyage, entretien,
régies, agriculture**

mardi et jeudi de 15 h à 18 h au 1^{er} étage

**Hôtellerie, restauration, économie domestique,
industrie alimentaire, esthétique, coiffure**

mardi de 14 h à 17 h

jeudi de 14 h à 17 h

**Services, garages, sécurité,
horlogerie, industrie, commerce, médias,
transports, finance**

jeudi de 14 h à 17 h

**Santé, social, secteurs public et
subventionné**

mardi de 10 h 30 à 13 h 30

mercredi de 15 h à 18 h

**Travailleuses-euses sans statut légal
(sans-papiers)**

lundi de 14 h à 17 h

jeudi de 9 h 30 à 12 h

Service des impôts

Déclaration: sur rendez-vous

+41 (0) 22 818 03 00

CAISSE DE CHÔMAGE DU SIT

guichet: lundi, mardi, mercredi

et vendredi de 14 h à 17 h

tél.: +41 (0) 22 818 03 33

tous les matins, de 9 h à 12 h

CONTACTEZ NOUS

16, rue des Chaudronniers

case postale 3287, 1211 Genève 3

tél.: +41 (0) 22 818 03 00

fax: +41 (0) 22 818 03 99

courriel: sit@sit-syndicat.ch

web: www.sit-syndicat.ch

Un 1^{er} mai contre le chantage

Les années se suivent et se ressemblent, enfin partiellement. L'année dernière, nous étions tous-tes mobilisé-e-s autour du salaire minimum à 4000 francs, nous avons perdu. Quelques mois avant cet échec, un certain 9 février, le peuple plébiscite la division des travailleuses et ouvre toute grande la porte à la dérégulation du marché du travail. Quelques mois auparavant, il avait refusé de limiter l'écart entre les hauts et les bas salaires, et en 2012, ce même peuple avait refusé d'accorder 6 semaines de vacances aux travailleuses et travailleurs de ce pays industriels. Depuis, il a encore refusé d'abolir les forfaits fiscaux et d'instaurer une assurance maladie publique. Bref, le peuple suisse s'est fait une spécialité de refuser toute amélioration sociale. A croire qu'il aime travailler beaucoup pour un maigre salaire, maigre salaire qu'il aime redistribuer aux assureurs et à de riches étrangers-ères ou entreprises. Drôle de peuple que ce peuple suisse!


Mais avant de le décréter irrémédiablement insensé, essayons de comprendre les motivations qui le pousse à systématiquement refuser toute initiative allant dans son intérêt. A vrai dire ses motivations se résument à une menace, fort bien maniée par le patronat et la droite, et elle a pour nom emploi. Car l'emploi ne se discute plus dans ce pays en termes de droit ou de sécurité mais en termes de privilège à gagner douloureusement, et de concessions à accorder au patronat. Vous voulez un salaire minimum, des vacances? Vous voulez nous refuser des salaires exorbitants? Nous faire payer des impôts sur nos capitaux extravagants? Et bien vous serez puni, vous allez

perdre votre emploi, tonnent le patronat et la droite.

Et comme cette menace est très inquiétante, qu'elle suscite peur et colère, le patronat et la droite ont aussi trouvé des dérivatifs très puissants: tout cela c'est la faute à la conjoncture et aux étrangers-ères. La conjoncture c'est la crise, puis l'abandon du taux plancher. Peu importe que la productivité ait été bonne au cours des années de « crise », que le chômage soit resté grosso modo stable et que les carnets de commande soient restés pleins, il ne fallait pas augmenter les salaires, la richesse produite devait revenir à celles et ceux qui la possédaient déjà, sinon les salarié-e-s qui n'ont que leur travail pour manger devraient aller manger des vers. Et le taux plancher? La fin des haricots. A moins qu'on ne baisse les salaires, qu'on augmente les horaires d'ouverture de magasins et les horaires de travail avec, etc. Bref cette fois le message est clair: de toute façon vous allez manger des vers, même en emploi et si vous n'êtes pas content dites-vous, comme d'habitude, que c'est la faute aux autres, les étrangers-ères et les frontaliers-ères.

Uni-e-s pour défendre nos emplois, nos salaires, nos retraites et nos droits

Ce discours idéologique est très puissant, même contredit par des indicateurs chiffrés officiels, il fait mouche à chaque votation. Il est temps de dire stop. Nos emplois

et nos salaires, nous, les travailleuses et les travailleurs suisses, étrangers-ères, résident-e-s ou frontaliers-ères, les méritons car c'est grâce à nous que la richesse de ce pays se crée et que la machine économique tourne. Nous avons le droit à de bonnes conditions de travail et nous avons le droit de les revendiquer meilleures encore, nous avons le droit à de bonnes retraites car nous les finançons grâce à notre dur labeur. Nous disons stop au chantage terroriste sur l'emploi, nous disons stop aux politiques xénophobes stériles qui nous divisent et nous détournent de nos vrais intérêts. Nos emplois, nos salaires, nos retraites, nos droits 3: unissons-nous pour un premier mai décomplexé, où nous refusons de nous laisser intimider et où, ensemble, nous revendiquons simplement ce qui nous est dû. 

Emmanuelle Joz-Roland

FRANC FORT

«Allonger le temps de travail? Stupide!»

Retour sur un apéro-débat organisé par le SIT avec Samuel Bendahan, économiste, sur la question du franc fort et ses conséquences économiques.

Débat • Avant cette soirée avec Samuel Bendahan, économiste et chargé de cours à l'EPFL, nous peinions à comprendre la décision de la BNS de supprimer le taux plancher entre le franc et l'euro. C'est toujours le cas après cette soirée, mais on se sent moins seul-e-s: « Il n'y a pas un-e seul-e économiste qui comprenne cette décision! », assène Samuel Bendahan. Et de remarquer que si de nombreux médias répètent qu'il « apparaît de plus en plus clair que la BNS n'avait pas le choix », personne, pas même la BNS, n'explique pourquoi. Quant aux conséquences économiques, elles sont réelles – notamment dans les secteurs tournés vers l'exportation. Mais toutes les entreprises ne seront pas touchées de la même manière.

UN PRÉTEXTE POUR LES PATRONS

Il est encore trop tôt pour mesurer l'impact sur l'économie suisse dans sa globalité. Mais avec des prix à l'exportation qui ont grimpé de 17%, de nombreuses entreprises vont connaître des difficultés. De la même manière, les producteurs locaux vont connaître une concurrence accrue face à des produits importés devenus moins chers. Reste que les situations doivent être examinées au cas par cas: en fonction du marché qu'elles occupent, les entreprises ne subiront pas toutes le même impact.



© DR

Et surtout, nombre de propositions patronales n'ont aucun lien avec la décision de la BNS. Samuel Bendahan en cite deux: « L'allongement du temps de travail est une mesure stupide. S'il y a moins de travail, faire travailler plus n'y changera rien! ». La baisse de l'imposition des entreprises constitue également un tour de passe-passe: « C'est le bénéfice qui est imposé. Or, les entreprises en réelle difficulté n'ont de ce fait déjà plus d'impôts à payer. »

LES RÉPONSES SYNDICALES

Les pistes de solutions? « Le chômage technique est un bon pansement, mais cela ne suffit pas ». Samuel Bendahan suggère de créer des fonds de soutien aux entreprises en échange du maintien de l'emploi et des conditions de travail, et surtout investir: « Les pouvoirs publics doivent investir intelligemment, dans les transports publics, dans l'assainissement énergétique, les nouvelles technologies ».

Et la BNS? « Elle a perdu en crédibilité, rétablir un taux plancher est maintenant difficile, mais elle devrait diversifier son portefeuille de devises », avant d'ajouter « mais la force du franc résulte grandement de la spéculation dont il fait l'objet. Il faudra se décider un jour à réduire cette dernière en taxant les gains en capitaux et les transactions financières ».

Et lorsque s'ouvrent des négociations au niveau des entreprises, il faut obtenir qu'elles démontrent que leurs difficultés sont réelles, qu'elles ouvrent leurs comptes, leurs carnets de commandes, leurs « business plan ». Les baisses des salaires ne sont pas des bonnes solutions, car en plus d'être extrêmement douloureuses pour les travailleurs-euses, elles agissent négativement sur la consommation intérieure, alimentant les difficultés du point de vue macro-économique. Et Samuel Bendahan d'insister: « Dans les négociations, il faut prévoir des clauses qui rétablissent les droits des travailleurs-euses lorsque la situation s'améliore ». ♦

Davide De Filippo

MULTIPLICATION DES ATTAQUES PATRONALES

Unia a dû intervenir dans plusieurs entreprises contre les attaques patronales, principalement dans l'industrie, parfois avec recours à la grève:

Volaille importations (GE, industrie alimentaire), Hugo Boss (GE, vente), Mecalp Technology (GE, industrie), Vallotech SA (VD, industrie), MBS SA et Exten SA (TI, industrie), Straumann (BS, santé privée).

> suite de la page 1

Touche pas à ma retraite

année. Ce qui se répercute de façon dramatique sur le niveau de leur retraite. Par exemple, la rente du 2^e pilier médiane d'un homme est de 32 500 francs annuels tandis que celle d'une femme est de 18 000 francs.

PAS DE CADEAUX AUX ASSUREURS

Ce plan fait basculer la primauté du 1^{er} pilier (AVS) vers le deuxième (LPP). Alors que le premier est réparti de manière solidaire entre les générations et les revenus, le second se fait par capitalisation et entretient ainsi

les inégalités entre les générations et les revenus. De plus, le 2^e pilier, qui coûte déjà très cher à ses actuels cotisant-e-s, deviendra avec le Plan Berset hors de prix: pour un capital espéré de 300 000 francs, la rente annuelle passera de 20 400 à 18 000 francs. Donc, pour toucher la même rente, il faudra payer plus de cotisations. Et ce pour autant que les taux d'intérêt se maintiennent... Concrètement, c'est 2,3 milliards de francs supplémentaires que les travailleuses et les travailleurs de ce pays devront verser en plus aux assureurs. Ces

milliards viendront s'ajouter aux 7,2 milliards de capital que ces mêmes assureurs cumulent aujourd'hui. Ces milliards sont aussi à la merci de la première crise boursière venue. Nous ne voulons pas laisser l'argent de nos retraites aux mains des spéculateurs.

POUR UN SYSTÈME SOLIDAIRE

L'AVS en revanche est un système non seulement solidaire entre les générations et les revenus, mais aussi très stable. Bien que depuis des années, les autorités politiques, soutenues par les assureurs, prédisent des catastrophes pour l'AVS, il n'en est rien. Depuis les années 1970, le nombre de retraité-e-s a doublé, les cotisations sont restées les mêmes et, pourtant, en 2013, les comptes de l'AVS ont dégagé un bénéfice d'un milliard de francs. Une réforme de la

retraite doit donc s'envisager d'une toute autre manière que celle que le Conseil fédéral veut nous imposer. Il s'agit de renforcer massivement l'AVS, un système qui a fait ses preuves et qui permettrait de meilleures rentes pour autant qu'on en fasse le choix.

Pour toutes ces raisons, allons à Lausanne le 30 mai demander à Alain Berset de remballer son paquet. ♦

Emmanuelle Joz-Roland

INFOS PRATIQUES

Manifestation romande à Lausanne
Samedi 30 mai

Départ de Genève
avec train spécial gratuit 13h15
RDV à 12h45 Place des XXII Cantons

Départ de la manif à Lausanne
14h30 Petit-Chêne (Gare)
17h30 Retour de Lausanne
avec train spécial gratuit

FINANCES PUBLIQUES

La vérité sur la dette publique genevoise

La dette cantonale provient des déficits des années 90, du crack de la BCGe, de la baisse de la fiscalité et des investissements publics des dernières années.

Analyse • Selon le principe « qui veut noyer son chien l'accuse d'avoir la rage », la droite néolibérale cherche à diminuer les prestations et les conditions de travail de la fonction publique, sous prétexte de réduire la dette. Mais ce sont les recettes libérales qui l'ont creusée: déficits des années 90, aventurisme à la BCGe, baisse de la fiscalité, retards dans les infrastructures, et crise des subprimes. Durant ces vingt dernières années, ni la fonction publique ni les prestations n'ont accru la dette.

LES CAUSES DE LA DETTE

La plus grosse part de la dette vient des années 90. C'est 75 % de la dette actuelle. En 1998, elle dépasse déjà 10 milliards de francs d'alors. On paie encore cette époque. Le crack de la BCGe en 2000 augmente la facture de 2,3 milliards. On socialise les pertes, ici celles de la bulle immobilière des années 80 et des prêts sans garanties validés par Ernst et Young. Les coupables ne paient pas, la population oui. Troisième facteur: les baisses

LES COMPOSANTES DE LA DETTE (13.3 MILLIARDS EN 2014)

| Années | Causes | Montant |
|-----------|---|---------------------------|
| Années 90 | Déficits des années 90 | 10 milliards en 1998 déjà |
| 2000-2006 | Le crack de la BCGE | 2.3 milliards |
| 2003-2005 | 13 baisses d'impôts en 15 ans, déficits budgétaires 2003-2005 | 1.2 milliards |
| 2008-2014 | Investissements massifs | 2.7 milliards |

d'impôt. Les déficits des années 2003-2005 viennent de la baisse des revenus fiscaux, malgré une économie croissante. Fruit amer de l'importante défiscalisation menée par les patrons, le PLR et l'UDC: 13 baisses fiscales en 15 ans. Effet cumulé: jusqu'à 1 milliard de pertes par année en 2011. On peut dire que Genève a plié sous le vent du néolibéralisme. La dette atteint déjà les 13 milliards en 2006.

INVESTISSEMENTS MASSIFS


Surtout depuis 2007, le Canton a lancé une campagne massive d'investissements publics, probablement sans

précédent: nouveaux trams, CEVA, traversée de Vézenaz, 7 nouveaux CO, collèges, ou instituts universitaires, 11 EMS, 4 agrandissements de l'Hôpital (CMU, Maternité, Bâtiment des lits), 3 prisons, etc. Rien que depuis 2008, le total avoisine les 5 milliards. Or sur la même période, la part non autofinancée se monte à 2.7 milliards. Le choix a été fait de creuser délibérément la dette afin de donner à l'économie genevoise l'oxygène que les effets de la crise des subprimes de 2007 lui enlevait, et pour rattraper le retard en infrastructures du Canton.

STABILITÉ DES CHARGES DE PERSONNEL

Pendant toute cette période, ni la fonction publique ni les prestations n'ont accru la dette. La part des coûts du personnel dans les charges totales diminue, passant de 31 % en 1997 à 25 % en 2013. La part des subventions, malgré la très forte augmentation des besoins (et notamment du vieillissement de la population) reste quasi stable, de 44.3 % à 43.1 %. Le nombre de poste par habitant-e est resté stable, à 3 % environ. De fait, les charges de personnel et de subventions sont régulières, maîtrisées et prévisibles.

ASSUMER OU AUGMENTER LES REVENUS

Le SIT souscrit aux investissements publics nécessitant des emprunts, à une seule condition: que les autorités l'assument, et cessent d'exercer un chantage sur la fonction publique et les prestations sociales. A défaut, elles doivent en chercher le financement en renonçant aux baisses d'impôts programmées (3^e réforme de l'imposition des entreprises, imposition au domicile, taxe professionnelle) et en recherchant un accord politique autour d'une hausse raisonnable de la fiscalité, en supprimant des niches, notamment celles des successions et du capital, presque totalement exonérés, alors que ceux-ci cumulent et accaparent les richesses produites. La survie de l'Etat social et institutionnel, pour le bien de la population, est à ce prix-là. 

Jean-Luc Ferrière

La dette reste totalement maîtrisable

13 milliards, est-ce trop lourd? Non, tous les indicateurs restent au vert.

Commentaire • S'étrangler devant le montant de la dette est de bon ton au Café du commerce, mais c'est faire preuve de beaucoup d'innocence, ou de mauvaise foi. La dette genevoise n'a rien d'effrayant. Au contraire, la situation s'améliore largement depuis la fin des années 90. Car une dette en valeur absolue ne signifie rien. Evaluer le risque représenté par la dette suppose de se poser les bonnes questions. Réulte-t-elle d'une situation non maîtrisée? De choix délibérés et qui ont du sens? Quelle est la capacité du canton à la rembourser? Et celle de l'économie?

CROISSANCE PLUS FORTE QUE LA DETTE

Ces 13 milliards n'ont de signification qu'en comparaison avec ce que le canton produit et avec les ressources de l'Etat. Or, le PIB a fortement augmenté depuis 1997: plus 74 % (3.4 % par année en moyenne) avec un seul résultat négatif en 2009 (crise des subprimes). La progression de la dette est beaucoup moindre (+


EVOLUTION DE LA DETTE DE 1997 À 2014

| | 1997 | 2014 | évolution |
|--------------------------|----------|----------|-----------|
| Montant de la dette | 10.2 MIA | 13.3 MIA | + 40% |
| Montant du PIB | 31.1 MIA | 54.3 MIA | + 74% |
| Dette en % du PIB | 31% | 25% | - 20% |
| Dettes en % des recettes | 215% | 170% | - 21% |

40 %). Elle représente moins de 25 % du PIB aujourd'hui, contre 31 % en 1997. Indicateur au vert: le libéral critère de convergence de l'UE est fixé à 60 %. La dette allemande, elle, est à 81.5 %. La dette totale des administrations suisses est à 46 %.

POIDS MOINS IMPORTANT

Autre indicateur: malgré une baisse massive de la fiscalité, les recettes de l'Etat ont augmenté, signe d'une augmentation de la richesse globale – pas celle des travailleurs-euses – et de la productivité. L'Etat est donc d'autant plus capable de faire face à la dette: en 1997, la dette pesait deux fois les recettes annuelles du Canton, alors qu'aujourd'hui elle représente autour de 1.7 fois celles-ci.

Ces chiffres ne sont même pas le fruit d'une recherche de réduire la dette ces dernières années. Ce choix n'a eu cours que dans la 2^e moitié des années 2000, avec une nette amélioration de sa gestion. Avant et après, d'autres choix politiques (lire ci-dessus) ont été fait ou imposés. 

JLF



© SIT

CHÔMAGE

Les syndicats et la gauche présentent leur projet contre le chômage

Quelles propositions pour combattre le chômage? Tel est le thème qui a réuni militant-e-s et sans-emplois lors de deux soirées à Lancy et à Onex.

Débat • « C'est de l'exploitation qui devrait être interdite! », tonne une chômeuse en témoignant du stage au seul tarif des indemnités chômage qu'elle a dû subir pendant six mois à temps complet. D'autres compagnons d'infortune dénoncent le manque de soutien et les refus de formation. Lorsque Thomas Frings du SIT et Audrey Nicollet d'Unia présentent les droits des chômeurs-euses lors d'un débat organisé à Lancy puis à Onex, les interventions des chômeurs-euses présent-e-s mettent le doigt sur l'inefficacité des politiques actuelles. C'est pour proposer une autre politique que les partis de gauche et les syndicats ont établi un programme commun ambitieux et déposé un projet de loi devant le Grand Conseil.

CRÉER DE VRAIS EMPLOIS

La première idée forte de ce programme consiste à réhabiliter les emplois qui ont été dégradés en sous-emploi. Jocelyne Haller d'Ensemble à gauche dénonce la situation des 700 EdS et des 1000 personnes que l'Hospice général fait travailler en réinsertion. « Ils effectuent tous un travail utile, mais ne sont pas rémunérés correctement! Alors

réhabilitons ces emplois, avec un vrai salaire et un contrat à durée indéterminée pour stabiliser les personnes qui les occupent ». A l'Etat de financer ces postes durant 4 ans par un fond chômage créé par le projet de loi, puis de poursuivre son financement en augmentant la subvention aux associations.

SOUTIEN PERSONNALISÉ

Lydia Schneider du Parti socialiste poursuit: « Une mosaïque de mesures existe pour le soutien des personnes à la recherche d'un emploi, mais pour trouver la bonne mesure, et éviter d'imposer une mesure qui ne convient pas, un soutien plus personnalisé doit être offert par l'Office cantonal de l'emploi ». L'idée originale est celle d'inscrire dans la loi que cette recherche de mesures adéquates se fait en concertation entre la personne au chômage et l'Office, aboutissant à l'élaboration et à la signature d'une convention, révisable.

FORMATION ET PROTECTION DES BAS REVENUS

La troisième idée forte est présentée par Frédé-

rique Perler des Verts. « Trouver sa place dans une société en mutation, passe aussi par l'élargissement du droit à la formation, à condition de protéger les formations longues qui permettent une reconversion. Lors d'un apprentissage pour aboutir au CFC, il est ainsi prévu de servir la rémunération de la profession par la branche, l'Etat couvrant la différence avec le salaire d'apprenti. Le projet de loi protège ultérieurement les bas revenus par une compensation financière pour les chômeurs-euses à bas revenu qui s'inscrivent dans la démarche d'élaboration d'une convention de soutien personnalisée, portant les indemnités de chômage à 3964 francs mensuels, ce qui correspond à 80 % des 2/3 du salaire médian genevois 2015.

EGALITÉ DES DROITS

Les frontaliers-ères cotisent à l'assurance chômage suisse pour plus de 60 millions de francs par an sans en bénéficier, payent des impôts à Genève et contribuent à la richesse des entreprises et du Canton. Manuela Cattani du SIT et Joël Varone d'Unia présentent la quatrième idée forte du projet de loi: accorder aux frontaliers-ères ayant perdu leur emploi à Genève les mêmes droits, y compris aux indemnités de chômage. Défendre l'emploi et les salaires contre les licenciements, le dumping salarial et les abus patronaux, et non pas les frontières ou la préférence aux résidents-e-s, passe par le refus des divisions et des inégalités et par revendiquer les mêmes droits pour tous-tes. ♦

Manuela Cattani

Contrôle des entreprises

C'est à l'unanimité que le Grand Conseil a donné le 16 mars son feu vert au principe d'un contre-projet à l'initiative syndicale « Pour le renforcement du contrôle des entreprises, contre la sous-enchère », suivant la position recommandée par les syndicats suite à l'accord pour une inspection paritaire des entreprises élaboré entre la CGAS et l'UAPG (voir SITinfo mars 2015). La lutte contre la sous-enchère est enfin prise au sérieux tous bords politiques confondus. La CGAS ne retirera pas son initiative si le contenu du contre-projet n'est pas identique à l'accord trouvé. MC

300 syndicalistes inculpé-e-s en Espagne

Le droit de grève à la vie dure. Le syndicat UGT dénonce l'inculpation de plus de 300 syndicalistes au seul motif d'avoir organisé et promu des mouvements de grève dans l'Espagne en crise. Ils-elles risquent des peines pouvant aller jusqu'à trois ans de prison.

A ces inculpations scandaleuses s'ajoute la récente adoption par la majorité de droite au pouvoir de dispositions légales limitant drastiquement les droits fondamentaux des travailleurs-euses, y compris celui de manifestation.

Le SIT condamne ces dérives anti-démocratiques et exprime toute sa solidarité aux travailleurs-euses d'Espagne en lutte. DDF

IMMIGRATION DE MASSE

Les syndicats genevois opposés au projet du Conseil Fédéral

Pour la CGAS, le projet du Conseil Fédéral de mise en œuvre de l'initiative « immigration de masse » est inacceptable.



© DR

Position • Pour les syndicats genevois, qui se sont exprimés lors du comité de la Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS) le 23 avril, aucun projet d'application de l'article constitutionnel issu de l'initiative « immigration de masse » ne peut être acceptable.

PAS D'ENTRÉE EN MATIÈRE POSSIBLE


La CGAS s'oppose radicalement au projet du Conseil fédéral qualifié de « fausse solution qui accentue les discriminations entre migrant-e-s et résident-e-s légitimant les idéologies

xénophobes, source d'une importante précarisation des salarié-e-s immigrés-e-s, et qui met en danger les mesures d'accompagnement et donc les droits et protections existants ». La combinaison de contingents et l'augmentation prévisible des séjours de durée inférieure à 4 mois aboutira à une augmentation de la rotation de main d'œuvre et de la précarisation. La CGAS dénonce l'hypocrisie du Conseil fédéral, car d'un côté il affirme le maintien du regroupement familial « sans lequel il ne serait guère possible de recruter des travailleurs qualifiés qui sont recherchés tant par l'économie

suisse que par la concurrence étrangère », et d'autre part admet les discriminations des salarié-e-s à séjour inférieurs à 4 mois prévus pour les branches de l'économie interne telles l'agriculture, la construction, l'hôtellerie restauration. La CGAS s'oppose à tous les abus qui vont avec ce statut précaire et à toute précarisation de l'emploi qui s'accroît encore lorsque les salarié-e-s sont jeté-e-s dans la clandestinité après épuisement des contingents, sans aucun droit et exposés à l'exploitation la plus sauvage. Quant au contingentement des réfugié-e-s et candidat-e-s à l'asile, la CGAS souligne qu'il est contraire aux droits humains.

PROTECTION DES SALARIÉ-E-S EN DANGER

Selon la CGAS, le projet du Conseil fédéral entérine la gestion ultra-libérale du marché du travail sous couvert de « préférence nationale ». Elle met en lumière une application qui s'est révélée insuffisante et donc inefficace des mesures d'accompagnement car les contrôles ont été appliqués à un nombre infime de salarié-e-s et d'entreprises, laissant le dumping salarial se renforcer. Elle dénonce le risque

de disparition des mesures d'accompagnement au vu de la position du Conseil fédéral de renoncer à les améliorer et de la position d'une partie du patronat de profiter de la crise du franc fort pour libéraliser davantage le marché du travail. Or, face à l'imposture sociale d'une extrême droite qui se nourrit de la désespérance sociale et aux abus patronaux, les syndicats genevois évaluent qu'il est plus nécessaire que jamais de faire progresser la démocratie et gagner de nouveaux droits et nouvelles protections. 

Manuela Cattani

LE PROJET DU CF EN BREF

- Contingents pour toutes les catégories d'étrangers-ères, y compris frontaliers-ères, réfugié-e-s, candidat-e-s à l'asile, personnes sans activité lucrative
- Pas de contingents pour les durées de séjours inférieures à 4 mois
- Contingents fixés en fonction des « intérêts économiques globaux de la Suisse » par le CF assisté d'une commission dont les partenaires sociaux sont exclus
- Préférence nationale pour les ressortissant-e-s suisses sur le marché du travail, vérifiée à chaque entrée sauf pour les branches ou professions à pénurie avérée
- Regroupement familial/droit aux assurances pour tous-tes mais discriminations pour les séjours inférieurs à 4 mois
- Pas de renforcement des mesures d'accompagnement et affaiblissement du contrôle des entreprises sur le terrain (au profit de contrôles administratifs moins efficaces)

MARCHE MONDIALE DES FEMMES

Quand les femmes bougent, le monde bouge !


La 4^{ème} action internationale de la Marche mondiale des femmes a lieu du 8 mars au 17 octobre 2015. La caravane européenne fait halte à Genève.

Mouvement • Elles resteront en marche tant que toutes les femmes ne seront pas libres des oppressions générées par le système capitaliste, patriarcal et colonialiste. Voilà ce qu'affirment les militantes de la Marche mondiale des femmes (MMF), qui s'arrêtera à Genève du 22 au 25 mai.

Réseau mondial d'actions en association avec les mouvements sociaux, la MMF a lieu tous les cinq ans depuis la première Marche lancée en 2000, suite à la 4^{ème} Conférence mondiale des femmes de Beijing. En 2015, la caravane européenne est partie de

Turquie. Conduite par de jeunes féministes, elle recueillera des témoignages tout au long du voyage et établira ainsi une carte et une mémoire des luttes et des résistances des femmes en Europe. Elle arrivera en octobre au Portugal, après 17 000 km de route.

Le SIT partage les revendications des femmes de la MMF. Elles resteront en marche tant que toutes les femmes ne seront pas libres de l'accaparement des terres, des semences et des ressources naturelles, libres de la criminalisation de leurs luttes sociales, de la violence qui s'accroît avec l'augmentation des

conflits armés et des guerres de type non-conventionnelle, menés par des groupes fondamentalistes, des armées privées et de crime organisé. Elles resteront en marche jusqu'à ce qu'elles soient libres des marchés financiers et des multinationales, qui spéculent sur les ressources naturelles, attaquent les droits et les conquêtes sociales obtenues de haute lutte, et forcent l'État à privatiser les biens communs tels que l'éducation, la santé, les services sociaux, etc. Elles resteront en marche jusqu'à l'élimination de la violence sexiste et patriarcale, jusqu'à ce que cessent l'exploitation, l'appropriation et la marchandisation des corps et du travail des femmes, jusqu'à l'élimination de l'exploitation de leur travail productif et reproductif, tous deux « invisibilisés » et dévalorisés. Le travail domestique et de soin doit être reconnu comme étant un enjeu fondamental pour la durabilité de la vie, qui doit être partagé avec les hommes au sein de la famille et des communautés. 

Valérie Buchs

Voir programme en page 14



© DR

AIDE ET SOINS À DOMICILE

La tyrannie du chronomètre

Depuis 2008, les tâches exécutées par le personnel des soins à domicile sont minutées. Les conditions de travail et la qualité des prestations s'en ressentent fortement.

Analyse • Quarante minutes pour une toilette complète, dix minutes pour préparer un semainier, cinq minutes pour administrer des gouttes dans les yeux. Lorsqu'Angela* a terminé sa visite auprès de la troisième patiente de la matinée, elle est déjà en retard sur son planning. Voilà l'une des conséquences de l'introduction du *Resident Assessment Instrument* (RAI), le système de minutage des soins à domicile introduit à l'Institution de maintien à domicile (IMAD). Depuis, le personnel court sans répit, et la qualité de la prise en charge des personnes âgées et des patient-e-s en pâtit, sacrifiée sur l'autel du *new management* des services publics.

DÉSHUMANISATION DES SOINS Cet outil fixe de manière rigide le temps nécessaire à chaque tâche et ne prend pas en compte la dimension relationnelle des soins. Le personnel se retrouve à devoir exécuter les soins

comme un-e ouvrier-ère devant une chaîne de montage industrielle. Le temps nécessaire à établir une relation avec le-la patient-e, comprendre ses besoins et leur évolution dans la durée, n'existe plus. Pour des personnes fragiles et vieillissantes, n'ayant parfois plus toute leur tête et le plus souvent pas un appui familial permanent, l'accélération des cadences auquel le personnel est soumis rime avec perte de contact social et risques accrus d'erreurs. « Prendre 5 minutes pour discuter de la famille ou d'autre chose est parfois tout aussi important que les soins eux-mêmes pour la santé de la personne », note Angela. « Mais on en n'a plus le temps, j'ai l'impression de mal faire mon travail », regrette-t-elle.

INTENSIFICATION DU TRAVAIL Strictement minutées, les visites sont dorénavant planifiées sans prise en compte des temps de déplacement ni de l'imprévu. À l'accélération de la cadence de travail s'ajoute une explosion

de la demande, liée au vieillissement de la population, à la volonté politique de retarder l'entrée en EMS et de réduire la durée d'hospitalisation. L'IMAD y répond par l'extension et la dérégulation des horaires. Pour pouvoir y caser un nombre de visites en constante augmentation, la journée de travail débute plus tôt et se termine plus tard – autant d'heures supplémentaires toujours plus difficiles à faire reconnaître par la hiérarchie (voir ci-contre). Alors que l'horaire se terminant à 21h était initialement prévu pour répondre à des besoins exceptionnels des usagers-ères, l'IMAD l'a généralisé en 2014, étendant *de facto* les heures d'ouverture de l'institution. Soumis à ce cocktail explosif, le personnel s'épuise : en témoigne un taux d'absences maladies et accidents de 8% (chiffre 2014) anormalement élevé.

MISE EN CONCURRENCE

Outil technocratique de quantification des prestations de soins, le RAI

sert de base de facturation des prestations LAMal aux assurances. Lorsque l'on connaît le pouvoir de ces dernières dans le système de santé suisse, on ne s'étonne guère que le RAI ne prenne pas suffisamment en compte la réalité du travail effectué, et donc facturé. La subvention étatique de l'IMAD, censée financer la part non couverte par les assurances, demeure également insuffisante. L'institution n'échappe pas à la cure d'économies dans les services publics voulue par les partis de droite. Pire encore, le « taux de facturation » figurant comme indicateur de performance du contrat de prestations de l'IMAD, le RAI sert surtout d'instrument de mise en concurrence des travailleurs-euses. « Mon responsable d'équipe n'a qu'une obsession : avoir le meilleur taux de facturation de l'institution », soupire Angela. ♦

Davide De Filippo

* (prénom d'emprunt)

Pressions hiérarchiques et résistance syndicale

Le manque de moyens se traduit également par une gestion du personnel de plus en plus dure. Les réponses syndicales sont avant tout collectives.

Tensions • « Si tu n'es pas contente tu peux aller voir ailleurs ». Aux cadences infernales, aux horaires étendus, aux heures supplémentaires non reconnues, à la planification du travail sur sept jours d'affilée malgré le temps partiel, aux temps de repos ou pauses non respectées, aux modifications intempestives du planning et la fragmentation des vacances, s'ajoute encore une pression hiérarchique de plus en plus grande sur le personnel de l'aide et des soins à domicile.



© DR

ABSENCE DE RECONNAISSANCE

La hiérarchie gère son personnel comme si le manque de moyens et la surcharge de travail n'était pas

de notoriété publique: aucun doute, aucune hésitation, aucune baisse de régime, aucune erreur, aucun retard

dans le traitement administratif des dossiers ne sont tolérées. Les « recadrages » se multiplient, et si le-la col-

laborateur-trice a le malheur d'avouer ne plus arriver à suivre la cadence, ce sont alors ses compétences et ses aptitudes qui sont remises en doute sans ménagement.

RÉPONSES SYNDICALES

La résistance à ce type de management passe bien sûr par sa dénonciation et par la tentative de trouver des solutions pragmatiques dans les situations individuelles. Mais les réponses sont avant tout collectives, ce type de management trouvant son origine principalement dans le manque de moyens dévolus aux prestations. A défaut d'un changement de cap radical en matière de santé publique et de son financement, la lutte doit se poursuivre et se renforcer pour assurer les ressources nécessaires aux prestations d'aide et de soins à domicile, soit par un allongement des temps reconnus dans le système RAI (voir ci-contre), soit par un subventionnement plus important de la part du Canton, afin d'alléger les cadences et les rendre ainsi plus supportables. Alors que les conditions de retraites et pré-retraites se sont considérablement dégradées, il est urgent d'obtenir des formes d'aménagement des fins de carrière pour conjurer les risques d'épuisement et de licenciement découlant d'arrêts maladie durables. **DDF**

Menaces de privatisation sur l'aide à domicile

L'aide à domicile non médicale est menacée d'un retour en arrière de vingt ans.

Perspectives • A rebours de l'Histoire. Pour les 330 aides à domicile et livreurs-euses de repas travaillant à l'IMAD, le projet du Conseil d'Etat de transférer les prestations non médicales aux communes signifierait l'assurance d'une dégradation considérable de leurs conditions de travail.

Ce projet s'inscrit dans le vaste chantier de redéfinition des compétences entre le Canton et les communes (lire SITinfo décembre 2014). Une fois la compétence transférée aux communes, les salarié-e-s perdraient leur statut public cantonal avec tous les droits qui en découlent, de la protection contre le licenciement aux conditions de retraites, en passant par le salaire et les droits syndicaux. Cela signifierait inévitablement une dégradation des conditions de travail, car celles du Canton et de l'IMAD sont meilleures que celles de la plupart des communes. Et lorsque l'on connaît les pratiques de certaines d'entre-elles, il est à parier que ces prestations seront immédiatement sous-traitées aux entreprises privées qui œuvrent déjà dans le domaine avec des conditions de travail scandaleuses calées sur le modèle du travail temporaire.

Alors que l'aide et les soins à domicile viennent d'acquiescer le statut public au terme d'un long processus (voir encadré), ce retour en arrière est inacceptable. **DDF**

L'ÉTATISATION DE L'AIDE ET DES SOINS À DOMICILE À GENÈVE

1984 initiative populaire contraignant l'Etat à subventionner les services à but non lucratif d'aide et de soins à domicile, et à garantir des conditions de travail « assimilées » à celle des établissements publics médicaux.

1994 CCT de l'aide et soins à domicile, signée entre le SIT et le SSP du côté syndical, et diverses associations caritatives œuvrant dans le domaine du côté patronal.

1999 création de la Fondation des services d'aide et de soins à domicile (FSASD).

2013 transformation de la FSASD en IMAD (Institution de maintien et d'aide à domicile). La Fondation devient un établissement public autonome, le personnel acquiert le statut de fonctionnaire.

EN CHIFFRES

83,8 %

des 2054 employé-e-s sont des femmes, dont la quasi-totalité à temps partiel.

16 621

personnes ont bénéficié des prestations IMAD en 2014, dont 48 % ont plus de 80 ans.

7,4 %

C'est l'augmentation du nombre d'heures facturées en 2014, soit plus du double de l'augmentation du nombre de postes de travail (+3,4 %).

8 %

C'est le taux d'absence maladies et accidents (hors maternité et maladies pré-maternité) en 2014.

5129 FRS

C'est le salaire mensuel pour un plein temps d'une aide à domicile avec 8 ans de service (ancienneté moyenne IMAD).

Sources: rapport d'activité 2014 IMAD

SERVICES PUBLICS

Le « pactole d'Anières » ne profitera pas aux fonctionnaires

Les fonctionnaires ne verront jamais la couleur de la provision de 203 millions faite par le Conseil d'Etat pour la caisse de pension CPEG. Explications.



© DR

Comptes de l'Etat • Il faut l'admettre, la manoeuvre du Conseil d'Etat est politiquement très habile. En provisionnant 203 millions du boni des comptes 2014 de l'Etat pour la Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève (CPEG), non seulement il coupe l'herbe sous les pieds sur une partie des revendications du Cartel intersyndical, mais il donne encore du grain à moudre à celles et ceux qui qualifient les fonctionnaires de « privilégié-e-s ». Sauf que cet argent, solde du revenu extraordinaire de 415 millions réalisé dans la commune d'Anières, n'ira jamais dans la poche des fonctionnaires.

POUR LE LOGEMENT ET LES MARCHÉS FINANCIERS

Selon toute vraisemblance (voir encadré), la CPEG ne parviendra pas à atteindre le palier de 75 % de taux de couverture en 2030, tel qu'imposé par la loi fédérale voulue et adoptée par la droite en 2010 et concrétisée à Genève par la création de la CPEG en 2013. La provision décidée par le Conseil d'Etat correspond à la moitié de ce que l'Etat, en sa qualité de garant, devrait alors verser à la CPEG.


On pourra dissenter longtemps sur l'opportunité ou l'inutilité de provisionner d'un coup le 50 % d'un risque programmé dans quinze ans. Toujours est-il que la recapitalisation de la caisse de pension du personnel de

l'Etat ne sert pas à payer les rentes des fonctionnaires. Comme l'ensemble des syndicats genevois l'ont dénoncé à l'époque, le système mixte de capitalisation-répartition des caisses publiques ne nécessite nullement un taux de couverture des engagements de la caisse à hauteur de 80 %, taux devant être atteint en 2040. Les rentes auraient pu sans problème continuer à être financées par les actifs-ves et par un revenu généré par un capital moins important.

Si cet argent ne servira pas à payer les rentes, à quoi servira-t-il ? De par la loi, la fortune de la caisse est investie dans trois domaines: obligations, actions, immobilier. En clair, cet argent finira par alimenter les marchés financiers, ce qui est contestable, ou sera investi dans le logement à Genève, ce dont personne ne se plaindra. Mais il ne profitera pas aux affilié-e-s de la caisse.

OBJECTIFS SYNDICAUX

Le Cartel intersyndical exigeait qu'un éventuel boni aux comptes 2014 de l'Etat serve à rétablir tout ou partie des coupes opérées dans les prestations et les salaires en 2015. En attribuant ces 2016 millions à la caisse de pension plutôt qu'au remboursement de la dette, ce qui ne laisse par ailleurs qu'un solde positif de 6 millions aux comptes, le Conseil d'Etat a neutralisé une partie de ces revendications.

Mais une partie seulement. Car pour ce dernier, « la maîtrise de l'endettement demeure une priorité » passant « obligatoirement par une rigueur accrue au niveau des dépenses, et en particulier à celui des charges de personnel » (Communiqué de presse du Conseil d'Etat du 31 mars 2015). La revendication du Cartel, et du SIT, de renonciation de la part du Conseil d'Etat à toute nouvelle coupe en 2016 dans les salaires, postes et prestations publiques, et l'octroi des moyens nécessaires pour l'accomplissement des missions du service public, conserve donc toute sa pertinence et son actualité brûlante. Il n'y a donc aucune raison de relâcher la mobilisation entamée à l'automne dernier. 

Davide De Filippo

RISQUE ASSUMÉ

Les projections réalisées dans le cadre de l'adoption de la Loi sur la CPEG en 2012 indiquaient un risque que le palier de 75 % en 2030 ne soit pas atteint. Tant le Conseil d'Etat que le Grand Conseil ont toutefois accepté d'assumer ce risque.

AG hôtellerie/ restauration

Le 21 avril s'est tenue une Assemblée générale du secteur de l'hôtellerie/restauration afin de faire le point deux mois après le lancement de la campagne pour des augmentations de salaire et de contrôle dans le secteur. Pour mémoire, les Syndicats SIT et UNIA ont lancé une pétition qui demande que les salaires prévus par la CCT de l'hôtellerie restauration atteignent un minimum de 4000 frs. La pétition demande aussi plus de contrôles dans un secteur où les conditions de travail sont souvent bafouées par des employeurs peu scrupuleux. Les salarié-e-s du secteur ont pu largement faire part de leur soutien à la pétition et de leur volonté de voir les conditions de travail s'améliorer dans ce secteur. **EJR**

Opposition à la CCT nationale boulangerie

Le SIT et Unia ont fait opposition contre l'extension de certains articles de la CCT nationale boulangerie pâtisserie. Cette CCT signée par Syna et Hôtel Gastro Union ne prévoit pas de salaire pour le personnel non qualifié, la possibilité de déroger aux salaires minimaux selon le « mérite » des salarié-e-s, ainsi que des amendes conventionnelles pour les salarié-e-s pouvant s'élever jusqu'à deux mois de salaire.

Outre cette dernière disposition intolérable, l'application de ces dispositions à Genève entrerait en contradiction avec la CCT du commerce de détail et créerait de la sous-enchère. **ST**

Pétition des travailleurs-euses sociaux-ales

Le futur système d'évaluation des fonctions SCORE divise la rémunération des travailleurs-euses sociaux-ales. Les conseillers-ères et animateurs-trices sociaux-ales y sont moins valorisé-e-s que les éducateurs-trices ou travailleurs-euses sociaux-ales. C'est injustifié. La formation (HES) est identique. Distinguer les salaires pour des raisons floues créera des concurrences et rendra la mobilité professionnelle difficile, alors qu'elle est nécessaire institutionnellement et personnellement. Une pétition de solidarité entre les travailleurs-euses sociaux-ales, soutenue par le SIT et le SSP, est abondamment signée. **FW**

Pétition sur la page d'accueil du site sit-syndicat.ch
Délai 15 mai

AÉROPORT

Nouvelle CCT chez DNATA

Après de long mois de négociations, une courte majorité du personnel a accepté la nouvelle CCT chez DNATA.



© DR

Négociations • Avec 53 % de votes pour, 42 % de refus et 4 % de bulletins blancs, le résultat de vote des travailleurs-euses de DNATA sur la nouvelle CCT est à l'image du résultat des négociations : mitigé. Si la faiblesse du rapport de force n'a pas permis d'obtenir tout ce que nous voulions, nous avons néanmoins réussi à maintenir une CCT dans un contexte difficile, et avec des améliorations non négligeables pour les catégories de personnel précédemment exclues du champ d'application.

CASSER LES PRIX

La CCT avait été dénoncée par l'employeur en juin 2014 dans le seul but de diminuer le coût de la main d'œuvre et ainsi casser les prix de la concurrence Swissport, qui négociait au même moment sa propre CCT. Les arguments mis en avant par l'employeur se sont centrés sur la situation financière difficile de l'entreprise et le taux d'absentéisme du personnel. Selon le directeur, l'entreprise ne fait plus de bénéfices à l'aéroport de Genève. S'agit-il de rester à Genève, pour « sauver les postes de travail » ? Bien sûr que non : au

niveau international, la possibilité de signer un gros contrat avec des compagnies aériennes augmente quand l'entreprise prouve être installée dans plusieurs aéroports.

ASSEMBLÉES ET PÉTITION

La direction est donc restée sourde à nombre de revendications du personnel, dont celle d'augmenter les salaires, malgré une pétition signée par 210 travailleurs-euses. De nombreuses assemblées du personnel et réunions de délégué-e-s ont eu lieu. Des mesures de lutte ont été évoquées, mais lors des AG des divergences d'appréciations importantes sont apparues par rapport à la nouvelle CCT en fonction des secteurs (piste, service passagers, cargo, etc). De plus, l'employeur a organisé des réunions avec les délégué-e-s du personnel pour discuter et négocier des points de la CCT sans la présence des syndicats.

VOTATION

L'acceptation ou du refus de la nouvelle CCT a finalement été soumise à un vote de l'ensemble du personnel à bulletin secret. Le

taux de participation s'est monté à 60 %, et l'opération a constitué une première expérience démocratique pour les travailleurs-euses de DNATA. Le résultat est serré : 175 votes pour accepter la CCT, 139 votes pour la refuser et 14 votes en blanc. La nouvelle CCT est entrée en vigueur à partir d'avril 2015. Ce mois-ci, plusieurs changements auront lieu, et le SIT restera attentif aux modifications qui devront avoir comme conséquence l'allègement de la charge de travail.

CCT DE BRANCHE

Dans les prochains mois, suivront des discussions sur une CCT de branche pour l'ensemble de l'assistance au sol à l'aéroport. Le SIT souhaite créer des synergies entre les travailleurs-euses de DNATA et de Swissport pour maintenir de hautes conditions de travail pour l'ensemble des travailleurs-euses sur le site de l'Aéroport international de Genève. **◆**

Natalia Delgado

LES AMÉLIORATIONS OBTENUES

- Inclusion dans la CCT de tout le personnel DNATA : personnel fixe, personnel auxiliaire à l'année (370 travailleurs-euses) et saisonnier (200 travailleurs-euses)
- Obligation de l'employeur de fournir le matériel et les vêtements de protection en nombre et qualité suffisants
- 3 jours de congé paternité, et sur demande, un mois de congé sans solde pour le personnel fixe
- Paiement pendant la période de carence de l'assurance perte de gain maladie pour le personnel auxiliaire
- Prime « port de charge » pour le personnel auxiliaire
- Priorité au personnel de l'entreprise pour l'engagement aux nouveaux postes
- Institution d'une Commission paritaire qui se réunira au minimum 3 fois par an.

Meilleur suivi des suppressions de postes à l'Université

Le SIT a obtenu que les instances représentatives de l'Université soient enfin informées des suppressions de postes éventuelles. Ces dernières doivent faire l'objet d'un suivi réglementaire particulier, afin de pouvoir replacer le personnel avant toute décision de licenciement (qui donne droit à des indemnités notamment). A ce jour, les représentant-e-s du personnel et les instances n'étaient pas informé-e-s en cas de suppression de postes et la vérification ne se faisait pas. Le SIT va interpellier le rectorat pour discuter de la révision réglementaire et de certaines directives. **FW**

Meilleure couverture maladie chez GVAssistance

Depuis novembre 2014 les travailleurs-euses de GVAssistance – entreprise d'assistance à l'aéroport pour les personnes à mobilité réduite – ont une nouvelle CCT, valable jusqu'au 31 octobre 2016. Sur demande du SIT, dès le 1^{er} mars 2015 le personnel avec salaire horaire de GVAssistance bénéficie d'une assurance perte de gain en cas de maladie. En cas de maladie, les 3 premiers mois seront payés à 100 % du salaire calculé sur la moyenne mensuelle et jusqu'au 730^{ème} jour d'absence à 90 % du salaire moyen. C'est une amélioration considérable pour les travailleurs-euses auxiliaires de cette entreprise. **ND**

Pétition du personnel de l'AGOER

Arrivant à bout touchant du renouvellement de la CCT de l'éducation spécialisée, le personnel adresse une pétition aux employeurs de l'AGOER contre les dégradations voulues par ces derniers.

La pétition demande une couverture salariale en cas de maladie pour toute absence dès l'engagement ; la récupération par blocs de semaines des congés compensatoires des horaires annualisés et flexibles, ainsi qu'une meilleure compensation du travail de nuit pour le personnel soumis à la Loi sur le travail. **FW**

FORMATION PROFESSIONNELLE

Former des jeunes et des adultes, insuffisamment anticipé à Genève

Malgré les besoins identifiés, l'accès et les moyens dévolus à la formation professionnelles demeurent insuffisants. Le SIT tire la sonnette d'alarme.

Enjeux • A Genève, moins de 40 % de salarié-e-s sont diplômé-e-s alors que le tissu économique exige du personnel qualifié. Des possibilités de se former et de faire valider ses acquis d'expériences professionnelles (VAE) existent pour plusieurs métiers et permettent d'obtenir des certifications, mais l'accès est limité. En cause, le manque de volonté des employeurs et des moyens publics insuffisants.

PAS ASSEZ DE DROITS

En matière de formation continue des adultes, la Suisse a du retard. Toutes les études démontrent que les compétences métiers et les exigences du marché du travail évoluent. Pour rester en emploi, il est donc nécessaire de se former tout le long de la vie.

Il existe bien à Genève un dispositif permettant la prise en charge partielle du salaire lors de l'absence du-de la salarié-e de son poste de travail pendant qu'il-elle réalise sa VAE. Si ce dispositif rencontre beaucoup de succès, et permet à de nombreux-ses travailleurs-euses de se certifier à un niveau AFP ou CFC, il demeure encore insuffisam-

ment exploité. En l'absence de droits dans la loi ou dans les conventions collectives de travail à des congés de formation payés, cette possibilité demeure en effet trop dépendante du manque de volonté des employeurs.

PAS ASSEZ DE MOYENS

Les secteurs à pénurie de personnel qualifié sont identifiés. Ce sont plus de 1400 personnes à former en soins infirmiers et aides en soin pour la relève et les départs à la retraite dans la région genevoise d'ici à 2020. Le manque de personnel qualifié se chiffre également en plusieurs centaines dans le social, la petite enfance, les technologies de pointe, etc. Le budget du DIP de la formation continue a triplé en trois ans et les demandes affluent, mais il demeure très insuffisant pour faire face aux besoins.

Les personnes adultes doivent attendre des mois pour que les services de l'Etat (OFPC) et les organismes délégués (CEBIG) puissent évaluer leur situation et dossiers en cas de VAE. Les partenaires de

la formation professionnelle des adultes peinent à être soutenus dans les budgets pour la formation modulaire complémentaire, et au manque de places d'apprentissage s'ajoutent des ouvertures de classes ridiculement limitées. Même là où la pénurie est avérée, dans les soins: une seule classe de 12 assistant-e en soins (ASA) par an. Raccourcir les formations pour les jeunes qui ont déjà des diplômes ou des expériences professionnelles relève de la quasi impossibilité.

LE LEURRE DE LA PRÉFÉRENCE CANTONALE

La priorité à l'embauche locale mise en avant par nos autorités cantonales ne résoudra en rien les problèmes de pénurie de personnel qualifié, et ne fait que légitimer et alimenter le populisme ambiant et ses dérives anti-frontaliers-ères. Pour combattre le chômage, il est donc plus que nécessaire d'investir massivement dans la formation professionnelle, afin de favoriser une orientation ciblée vers des besoins, de garantir des passerelles de

formation simples et attractives, de raccourcir les temps d'attente et d'examen de dossiers, de favoriser la mise en place des formations modules correspondant aux besoins.

De véritables droits à la formation continue doivent également être généralisés dans les conventions collectives de travail et dans les collectivités publiques. Le SIT continuera à lutter dans ce sens. **♦**

Françoise Weber



La CGAS a publié en 2011 un manifeste préconisant huit mesures pour améliorer l'accès à la formation continue. Il peut être commandé auprès du secrétariat du SIT et consulté sur notre site syndicat.ch, dossier formation professionnelle.

STAGES

A quand la fin des « stages bidons » ?

Le SIT dénonce le recours aux faux stages camouflant un travail mal rémunéré et soutient quelques pistes d'améliorations.

Rémunération • Le syndicat dénonce toujours la pratique abusive des stages. Cette notion large regroupe de nombreuses situations. On parle de pré-stage, de stage de préapprentissage, de stage post-formation, de stage d'emploi, de stage d'assignation (aide-sociale ou chômage). Ils ont tous en commun la précarité de l'emploi.

Ce ne sont pas les stages inscrits dans un cursus de formation qui posent problème. Passages obligés vers l'acquisition de connaissance et de pratiques, ils font l'objet d'un suivi de formation,

de convention, sont limités et réglementés. Ils sont parfois rémunérés ou indemnisés.

Les problèmes que nous dénonçons concernent les stages hors cursus de formation. Dans toute pratique de travail, la personne acquiert de l'expérience, met en pratique ses connaissances et produit. Ceci doit faire l'objet d'un contrat de travail qui préconise une rémunération qui peut certes correspondre à un début de carrière, mais qui doit permettre de vivre, fixée selon les conventions ou branches, par équité avec les autres travailleurs-

euses du secteur. Or les employeurs qui abusent de la notion mal définie de « stage » pour sous-payer leurs nouveaux-elles employé-e-s sont de plus en plus nombreux. Les faux stagiaires constituent une force de travail non reconnue et amputée durablement de certains droits.

Le syndicat soutient une réglementation forte et un contrôle strict de ces pratiques. Les faux stages doivent disparaître au profit de vrais emplois. **♦**

Françoise Weber

STAGES DE PRÉAPPRENTISSAGE MIEUX RÉMUNÉRÉS

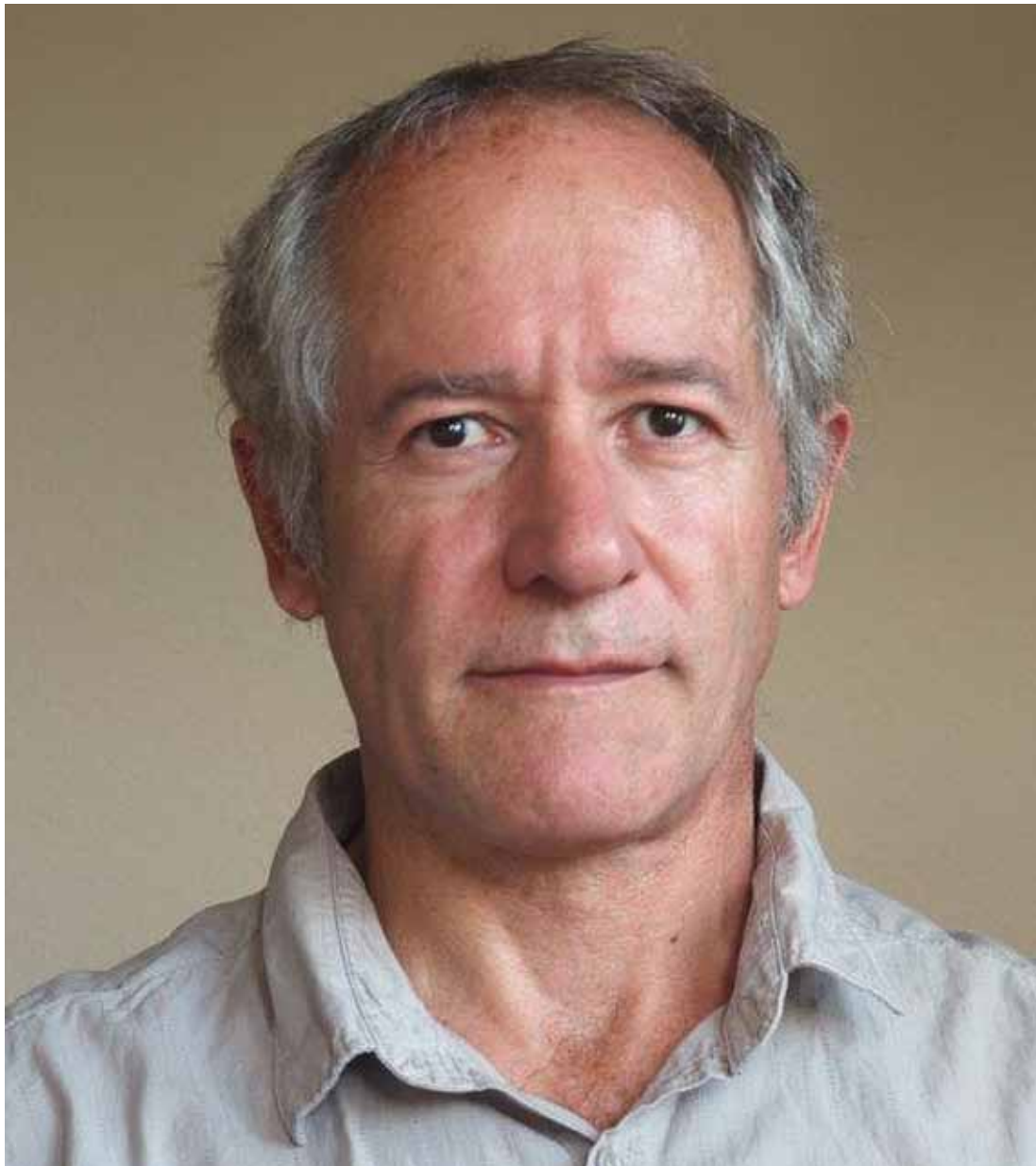
L'Etat vient d'édicter une directive où tout jeune qui effectue plus d'un mois de stage dans l'attente d'obtenir un contrat d'apprentissage notamment, doit percevoir un salaire équivalent au minimum au salaire d'apprenti-e de 1ère année et d'un suivi de formation.

Cette étape positive de contrôle et de reconnaissance du travail découle notamment du fait que l'entrée en apprentissage à Genève est très tardive, l'âge moyen dépassant 18 ans.

VILLE DE GENÈVE

Un accord à concrétiser rapidement

Denis Chevalley a participé aux négociations qui ont permis la signature d'un accord en mars dernier entre le Conseil administratif et les syndicats. Des améliorations pour l'heure bloquées par le conseil municipal.



Interview • Denis Chevalley travaille au Grand Théâtre de Genève (GTG) depuis 1990 comme constructeur aux ateliers de construction des décors. Après 18 ans dans cette fonction, il est actuellement dessinateur au bureau d'études. Elu à la commission du personnel interne du GTG pendant trois législatures, il en a été le président pendant une dizaine d'années. Membre du SIT et représentant du personnel à la CAP, il participe aux négociations sur les dispositions transitoires du Statut

du personnel de la Ville de Genève.

Denis, sur quoi ont porté ces négociations ?

Elles visaient l'égénéralisation des conditions sociales des différentes catégories de personnel. Concernant la caisse de retraite, la plupart des employé-e-s sont à la CAP, dont les cotisations sont prises en charge à raison de 2/3 par l'employeur et d'1/3 pour les employé-e-s. Une autre partie des employé-e-s, engagé-e-s à temps très partiel ou à l'heure et à la

prestation, ne sont pas admis à la CAP, qui est en primauté des prestations avec un seuil d'affiliation supérieur à leur revenu. Une solution a été trouvée pour les affilier à un plan de prévoyance prévoyant des cotisations dès le premier franc de revenu et une répartition des cotisations identique au reste des employé-e-s. Quelques un-e-s sont déjà affiliés à la caisse supplétive mais l'employeur ne paye que le 50 % des cotisations. Les apprenti-e-s, les stagiaires et les auxiliaires seront aussi affilié-e-s pour les risques d'invalidités et de décès avec une prise en charge complète des cotisations par l'employeur.

Quelles fonctions pourraient bénéficier de cette caisse de retraite ?

Surtout des femmes engagées à temps très partiel. Les employeurs privés comme publics cherchent à optimiser le travail en engageant des temps partiels, mais ce n'est pas à l'avantage de ces personnes qui se trouvent ensuite dépourvues de rentes du 2^{ème} pilier. On peut citer par exemple les patrouilleuses scolaires, le personnel de salle, les dames de buffet.


D'autres sujets ont-ils été abordés ?

Oui, l'assurance perte de gain maladie et accident non professionnels. La couverture n'était pas identique pour tout le personnel. Les employé-e-s bénéficient des indemnités pendant 720 jours sur une période de 900 jours, alors que les apprenti-e-s et les auxiliaires n'ont droit qu'à 180 jours. Cela posait un problème d'inégalité de traitement. On a pu égaliser les prestations pour que tout le personnel puisse toucher des indemnités pendant 720 jours.

Reste-t-il des points de désaccord ?

Nous discutons sur un plan d'encouragement à la retraite anticipée sous forme d'un pont AVS. Des divergences demeurent. Mais aussi sur la cessation anticipée d'activité pour le personnel ayant des fonctions pénibles, financée par la Ville de Genève. Les travaux ne sont pas terminés. Ils dépendent en grande partie de l'établissement du catalogue de toutes les fonctions engagé par la Ville de Genève. C'est un travail de longue haleine qui ne pourra se terminer que lors de la prochaine législature. Nous voulions boucler les questions qui étaient réglées.

Pourquoi le Conseil administratif a-t-il déposé une résolution au Conseil municipal ?

Cet accord implique un coût de 400 000 francs par an à intégrer au budget. Le Conseil administratif a souhaité accélérer le processus en soumettant cette résolution au conseil municipal qui, si elle était acceptée, permettrait de déposer rapidement un appel d'offre sans attendre l'adoption du budget pour l'an prochain. Dans le cas contraire, cela reporterait d'autant l'entrée en vigueur de ces améliorations pour le personnel. Le conseil municipal n'a pas souhaité se prononcer sur le siège malgré un coût modeste. Cela me laisse perplexe ! L'enjeu est pourtant simple, clair et il a fait l'objet d'un accord de partenariat social. Il a renvoyé cette résolution à la commission des finances qui auditionnera prochainement les syndicats. Nous comptons sur le fait que cet accord sera respecté et qu'il entrera rapidement en vigueur. 

Propos recueillis par Valérie Buchs

© DR

Décisions du SIT et de la CGAS

LORS DE SES SÉANCES DE MARS ET AVRIL 2015, LE COMITÉ SIT A :

- entendu la présentation sur les évolutions salariales 2010-2012;
- pris connaissance des enjeux actuels et les menaces sur les mesures d'accompagnement;
- fait le bilan de la manifestation nationale du 7 mars;
- pris position contre la modification de la loi sur les démolitions, transformations et rénovations de maisons d'habitation;
- voté son soutien aux initiatives populaires « Imposer les successions de plusieurs millions pour financer notre AVS » et « Initiative sur les bourses d'étude »;
- voté son soutien à la modification de la loi fédérale sur la radio et la télévision;
- entendu la présentation du secteur aide et soins à domicile;
- commencé à préparer la manifestation romande du 30 mai

- contre le Plan Berset;
- été informé des enjeux de la troisième réforme de la fiscalité des entreprises;
- pris connaissance de l'ordre du jour de l'AD de l'USS et déterminé les mandats pour les délégué-e-s SIT;
- engagé Tania Zinoviev au poste de secrétaire syndicale pour le secteur hôtellerie-restauration.

LORS DE SA SÉANCE DE MARS 2015, LE COMITÉ CGAS A :

- auditionné les initiants de « Monnaie pleine »;
- pris position contre la modification de la loi sur les démolitions, transformations et rénovations de maisons d'habitation;
- voté son soutien aux initiatives populaires « Imposer les successions de plusieurs millions pour financer notre AVS » et « Initiative sur les bourses d'étude ».



Mardi 26 mai 2015 / 19h

Tous les jours la nuit



Documentaire de
Jean-Claude Wicky
France-2010

Après avoir photographié pendant des années le monde des mineurs boliviens, Jean-Claude Wicky retourne dans le pays avec le livre qui leur est consacré. Les réactions sont tellement extraordinaires qu'il décide de prolonger son travail par un film documentaire qui illustre leur quotidien, évoque leur dure réalité, mais aussi leur dignité, leur fierté, leur culture et leurs traditions bien vivantes.

- Discussion avec invités: La Suisse terre d'accueil pour les multinationales

www.metroboulotkino.ch

collaboration et projection

CINELUX

8 Bd St Georges, 1205 Genève www.cinelux.ch

MANIFESTATION la caravane de la Marche mondiale des femmes

fait halte à Genève du 22 au 25 mai 2015 Au programme

Vendredi 22 mai - Après-midi
Verrée de bienvenue, Maison de quartier des Pâquis

Samedi 23 mai - A la Maison de quartier des Pâquis

10h Visite de « La ville est à vous », à St-Gervais

16h Débat: Militarisations dans le monde, résistances des femmes!

18h30 Projection de film

A Château Bruyant
20h30 Soirée repas préparé par Camarada,

Dimanche 24 mai - A l'Espace Solidaire des Pâquis Ateliers

10h Constats et revendications: Employées de maison sans statut légal à Genève et en Suisse

14h Féminismes en marche contre la stigmatisation

17h Laustérité contre les femmes: Quelles résistances?

21h30 Spectacles musicaux: Groupes « Palenque » et « Miamor »
Une garderie et des ateliers enfants seront proposés tout au long de la journée

Lundi 25 mai

10h30 Visite des jardins de Beaulieu, collectif « Les artichauts ». Activité semis.

Marche féministe, de Beaulieu aux jardins de « Champs des filles » à Plan-les-Ouates / Grillades au « Champs des filles ».

Pour les membres et militant-e-s des services publics

« Etre délégué-e-s syndical du personnel »

mardi 12 mai 2015 de 8h30 à 16h30 et le mercredi 10 juin de 8h30 à 12h

Cette formation permet aux membres désireux-euses de représenter le personnel et le syndicat dans leur service, au sein d'un organe représentatif du personnel, d'avoir des outils nécessaires à réaliser leur mandat.

Sur congé syndical, inscription auprès de kwagoun@sit-syndicat.ch

Vous exercez le métier de concierge d'immeuble à Genève ?

Vous rencontrez des problèmes avec les locataires? Vous aimeriez en savoir plus sur le fonctionnement de votre régie? Vous voudriez échanger vos expériences avec d'autres concierges?

C'est le moment de vous inscrire à la formation organisée par l'UOG!

Cette formation part de votre expérience et vous permet d'acquérir des connaissances et de perfectionner votre pratique concernant :

- les différentes facettes du métier de concierge
- la communication et ses défis
- la santé et la sécurité au travail
- la protection de l'environnement

semaines, hors vacances scolaires.

Un certificat de formation continue, reconnu par le DIP, est décerné aux participantes et participants qui ont suivi 80 % des cours, élaboré un portfolio et passé un entretien d'évaluation.

PRIX

Le coût est de Fr. 1500.-, payable comme suit:

Fr. 750.- qui peuvent être couverts par le Chèque annuel de formation.

Fr. 750.- à la charge de l'employeur du de la participant-e (l'UOG fait les démarches auprès de l'employeur).

INSCRIPTION DÈS LE 20 AVRIL 2015 À L'UOG.

Université Ouvrière de Genève, Place des Grottes 3 - 1201 Genève, Tél. 022 733 50 60
ou par e-mail info@uog.ch



Université Ouvrière de Genève
Centre de formation continue

DATES ET HORAIRES

112 heures sur l'année scolaire, du 28 août 2015 au 27 mai 2016. Un vendredi soir et un samedi matin toutes les deux

Le Centre de la photographie Genève présente, jusqu'au 31 mai 2015, INTERPHOTO 1975-2015.



© Interfoto



© Interfoto

Depuis 1975, le collectif de photographes genevois Interfoto couvre les manifestations et événements à caractère social et politique les plus divers à Genève et en Suisse romande. D'abord en tant qu'agence pour la presse syndicale et militante, puis aussi comme auteur de livres, Interfoto a poursuivi son engagement loin du milieu de l'art. Il devenait ainsi urgent, après presque 40 ans, de présenter ce travail à un public plus divers dans un cadre institutionnel.

L'exposition *Interfoto 1975-2015* est à voir au Centre de la photographie, 28 rue des Bains, 1205 Genève. Ouvert du mardi au dimanche de 11h à 18h.

Samedi 16 mai et dimanche 17 mai - Nuit des Musées

Visites guidées de l'exposition INTERPHOTO 1975-2015:
Le samedi 18 mai à 19h00 par Christelle Michel et à 21h00 par Joerg Bader. Le dimanche 17 mai à 14h30 par Joerg Bader et à 16h30 par Christelle Michel. Durant les visites guidées, les membres du Collectif INTERPHOTO seront également présents.

MANIFESTATION Contre l'élévation de l'âge de la retraite des femmes et le plan Berset Manifestation romande à Lausanne Samedi 30 mai

Départ de Genève avec train spécial gratuit 13h15
RDV à 12h45 Place des XXII Cantons
Départ de la manif à Lausanne 14h30 Petit-Chêne (Gare)
Retour de Lausanne avec train spécial gratuit 17h30

Prévoyance vieillesse 2020:
Touche pas à ma retraite!

Manifestation - Samedi 30 mai 2015

14h30 - Petit-Chêne - Lausanne



**Pas d'économie sur le dos des femmes!
Les retraitées ne passeront pas à la caisse!
Priorité à l'AVS, pas un sou de plus
pour le 2^e pilier!**

Infos transports

Train spécial gratuit au départ de Genève à 13h15 (retour 17h30)
Pour les rendez-vous et le remboursement des transports au départ d'autres villes, merci de vous adresser directement au syndicat/organisation signataire dont vous êtes membre.




Sit
syndicat
interprofessionnel
de travailleuses et
travailleurs

1^{er} mai dès 17H

Membres du Sit, venez nous voir
au stand Sit, aux Bastions

Avec ce bon = une boisson offerte
(gobelet consigné à 2.- non inclus)

Manifestation à Berne

Le 7 mars 2015, 12 000 personnes ont manifesté à Berne et rejoint la Place fédérale après un cortège compact et animé dans les rues de la capitale. Face aux inégalités salariales persistantes entre femmes et hommes, les participant-e-s en provenance de toute la Suisse ont revendiqué des contrôles efficaces et des sanctions des entreprises. Les femmes veulent maintenant des mesures concrètes pour une application de l'article constitutionnel sur l'égalité salariale. Chaque année, elles perdent ainsi 7,7 milliards de francs. Les manifestant-e-s ont aussi dénoncé le Plan de Prévoyance 2020 et le projet d'élévation de l'âge de la retraite des femmes à 65 ans. Alors que les discriminations à l'égard des femmes sont bien présentes dans tous les domaines, la réforme de l'AVS entend économiser un milliard et demi de francs sur le dos des femmes ! La mobilisation syndicale se poursuit sur ces deux sujets. 

Valérie Buchs
Photos © Sit

JAB
CH-1211 Genève 3
P.P. / Journal

SIT INFO
CP 3287
1211 GENÈVE 3



Rédaction et mise en page

Davide De Filippo, Schönborn Hernandez.
Police de caractère Adelle et Adelle Sans
par TypeTogether

Collaboration régulière

Martine Bagnoud, Valérie Buchs, Manuela Cattani, Équipe Chômage, Natalia Delgado, Mirella Falco, Jean-Luc Ferrière, Jésus Gomez, Thierry Horner, Emmanuelle Joz-Roland, Jorge Klappenbach, Selim Neffah, présidence du SIT, Sylvain Tarrit, Georges Tissot, Françoise Weber.

Impression

Ediprim SA, Bienne
Tirage: 11 w500 exemplaires
Paraît 8 fois par an



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

SITinfo accepte volontiers les contributions des membres, pour autant qu'elles portent sur l'activité syndicale au sens large et soient conformes aux principes généraux du SIT.