

Goûts, couleurs, cantons, frontières

Notre préférence à nous

Que le directeur d'une des plus grandes institutions publiques du canton reconnaisse qu'il ne maîtrise en rien la politique d'engagement de son établissement est une chose. Qu'il avoue n'avoir rien vu venir, rien contrôlé est une suite logique de cet aveu. Qu'il se répande dans la presse pour exposer les mesures qu'il entend prendre - alors qu'il aurait mieux fait de la fermer - est une autre chose.

Nous traitons en détail dans ce SIT-info cette question, avec la description de la situation réelle aux HUG et avec la position qu'a prise la CGAS - la faitière de notre canton.

On ne dira jamais assez qu'il est extrêmement facile d'apporter de l'eau au moulin du populisme et de la démagogie en donnant des réponses stupides à de fausses questions. En surfant sur de bas sentiments, on jette aux yeux une poudre détonante. On donne un semblant de consistance à un leurre. C'est d'autant plus vicieux que cela va dans le même sens qu'une déclaration du Conseil d'Etat qui, sous des dehors plus feutrés va dans le même sens.

Oui, il y a de la sous-enchère salariale en Suisse et à Genève, oui les entreprises et la fonction publique ne font pas

assez d'efforts pour que les résident-e-s trouvent un emploi à leur mesure répondant à leurs besoins et à leurs qualifications - quitte à en acquérir de nouvelles.

Mais NON, cela ne date pas d'aujourd'hui! Cela ne date pas de l'entrée en vigueur de la libre circulation des personnes: la sous-enchère salariale existe depuis que les salaires existent. Il s'agit simplement des conséquences de politiques patronales et étatiques qui ont pour moteur le manque de protection des salarié-e-s dans ce canton.

Ce sont les conséquences de la politique économique

dominante à Genève - qui vise surtout à privilégier le rendement du capital et la satisfaction des actionnaires plutôt que le travail et l'emploi, à attirer les sièges des multinationales et les sociétés de négoce en matières premières plutôt qu'à maintenir et développer des activités économiques répondant aux besoins locaux et prépondérants de la population...

Ainsi les emplois qui continuent d'être créés dans notre canton sont tellement spécialisés que même de jeunes universitaires formés sur place peinent à correspondre à leurs profils.

Les autorités publiques, pour combattre le chômage, feraient mieux de renoncer aux politiques d'austérité et d'adapter les services publics à l'augmentation de la population et de ses nécessités, de relancer l'emploi et la création de postes dans la santé, le social, la prise en charge des enfants et des personnes âgées, les énergies renouvelables, la culture, les transports publics.

Notre préférence, à nous, c'est cela.

MC-GT

> voir articles en page 6

Dans ce numéro:

Contre la sous enchère salariale

La CGAS a déposé son initiative cantonale, munie de près de 13'000 signatures, signe de son utilité. Au point qu'on parle déjà d'un contre-projet du Conseil d'Etat.

3

Pour un salaire minimum légal

Votation loupée à Genève. Mais le dépôt par l'USS d'une initiative populaire fédérale le 23 janvier dernier permettra de se prononcer à nouveau sur le principe d'un salaire minimum national.

3

Bâtir une convention

Dur, d'offrir aux travailleurs de la construction une couverture conventionnelle. Mais à Genève, on combat pour mettre cette protection sous toit.

4

Pas de convention soldée

Les enchères montent également dans le secteur de la vente pour éviter une situation sans convention, qui laisserait démunis les vendeuses et les vendeurs.

5

Pénuries

Les secteurs de la santé et du-social connaissent une alarmante pénurie de personnel formé.

7

Formation continue

Le projet de loi fédérale sur la formation continue constitue un premier pas prometteur, mais encore bien chancelant.

8

L'ART DE LA CANDEUR EN POLITIQUE...

... IL Y A DES FRONTALIERS À L'HÔPITAL?!!



Dans ce SIT info

vous trouverez le traditionnel aide-mémoire annuel, ainsi que les nouveaux statuts du SIT adoptés lors du Congrès de décembre 2011. D'autres exemplaires sont disponibles au secrétariat.



Le printemps des signatures



Edito

COMME les hirondelles, les signatures sont de retour, et en masse, même si elles ont été récoltées durant l'hiver. On parle dans ce numéro de SIT-info des deux initiatives syndicales récemment déposées: sur le salaire minimum et contre la sous-enchère salariale.

Mais il faudrait aussi citer les deux initiatives fiscales du PS cantonal, de même que le référendum sur la gouvernance... sans compter nombre de sujets de votations de mars et juin qui découlent des droits populaires, ainsi que quelques autres initiatives en préparation. Ce serait peut-être un bon sujet de méditation pour ce candidat à la présidence française (ah? il est déjà président? ben dis-donc...) qui estime ses compatriotes trop bêtes pour se prononcer sur des sujets autres que populistes et générateurs d'exclusion.

Mais, si les initiatives et les référendums ne sont pas l'alpha et l'oméga de l'action syndicale, d'où vient cet engouement soudain (ou ce retour d'engouement) pour ces moyens de faire aboutir des revendications ou de s'opposer à des restrictions de droits?

C'est que le combat devient de plus en plus difficile. Être obligé de

récolter des signatures pour s'opposer à la répression du droit d'association ou pour proposer des mesures de bon sens en matière de sous-enchère salariale sont le signe que plus rien ou presque ne reste à négocier et que la droite - patronale - au pouvoir entend bien montrer qu'elle n'a aucune honte à user et abuser de sa position dominante dans les institutions. Le recours au peuple est alors parfois risqué (on l'a vu avec le salaire minimum), mais il a l'avantage de donner un meilleur éclairage sur les positions et les rapports de forces.

On peut déplorer - ou non - l'usage de la voie législative pour améliorer des conditions de travail et de revenus (vacances, salaires...) qui pourraient rester du domaine conventionnel et le fruit de négociations. Mais ceux qui nous en font le reproche sont justement ceux qui ferment la voie à toute issue de ce genre. De plus, les zones de non-droit tendent à s'étendre: de moins en moins de salarié-e-s sont couvert-e-s par une convention collective de travail, les exceptions explosent et deviennent la règle, les exigences financières sont le prétexte à tout démantèlement (Athènes et Rome en savent quelque chose, qui voient déferler les

barbares du jusqu'au-boutisme libéral). Et si - comme l'assure un autre candidat à la présidentielle - la voie légale était indispensable pour assurer à chacune et à chacun un traitement totalement égal dans un État de droit? Combien de temps pourra-t-on encore accepter que subsistent en Suisse des tiers-mondes régionaux ou professionnels ou seule l'évocation de circonstances particulières - souvent plus fantasmées que réelles - permet des salaires de misère, des conditions dégradantes et sans cesse dégradées. Les régions de montagne et l'agriculture ne sont pas les seules visées.

La construction du partenariat social s'était fondée sur une volonté commune de construire un monde du travail comportant des règles communes à tous et avec vocation à se généraliser de plus en plus. On avait ainsi assisté au développement des conventions collectives de travail couvrant d'un réseau de plus en plus serré les professions et les régions. Cette "loi de l'Ouest" est mise à mal par des hordes de hors-la-loi nouveau style. Pas étonnant que nous sortions nos revolvers pour faire respecter la loi ou la faire progresser.

Georges Tissot

Préférence ou pas ?

À des questions complexes, pas de réponses simples !

C'EST L'HISTOIRE d'une jeune femme qui, comme des milliers de jeunes employé-e-s, souhaite construire son avenir sans dépendre du logement de ses parents: "Dans ma voiture, en plein bouchon, j'ai été insultée, traitée d'envahisseuse, de profiteuse par le conducteur d'un camion d'une grande entreprise publique de Genève. Oui, j'ai des plaques françaises. Suisse, née à Genève, cherchant un logement à la fin de mes études menées à Genève, je n'ai rien trouvé sur le territoire du canton. Sur France, j'ai pu accéder à un "deux pièces" à prix raisonnable. Engagée chez un employeur genevois, prendre mon envol après mes études, devenir autonome, c'était mon aspiration la plus profonde".

C'est aussi l'histoire d'une jeune femme qui, comme de nombreux jeunes en formation, souhaite pouvoir profiter de l'ouverture des frontières dans l'Union Européenne pour construire son avenir: "Suisse, après l'obtention de mon diplôme professionnel au niveau "bachelier" à Genève, j'ai déposé un dossier pour suivre une formation "master" dans une université en Angleterre. Mon diplôme en poche, j'ai obtenu un travail à Londres. Sans les accords bilatéraux entre la Suisse et l'Union Européenne, je n'aurais pas eu de telles opportunités de formation et d'emploi".

C'est encore l'histoire d'un jeune homme qui, comme de nombreux jeunes, considère que la question des frontières cantonales, n'est pas un problème: "Permis C, habitant Lausanne, diplômé de l'Ecole polytechnique fédérale de Lausanne, j'ai été engagé à Genève dans une grande entreprise horlogère. J'ai décidé de rester vivre à Lausanne parce que j'y ai mes attaches".

C'est enfin l'histoire d'un jeune homme qui, comme de nombreux jeunes, souhaite que la région rfcavo-valdo-genevoise devienne une réalité politique et institutionnelle, sans discrimination aucune: "Français, né à Ferney-Voltaire, j'ai terminé mes études en soins infirmiers. Dans la région, les infrastructures hospitalières se situent à Genève. J'ai été engagé dans un hôpital du canton. Aujourd'hui, du fait de la polémique sur les frontaliers, je me sens comme un voleur!".

Ces parcours de vie ordinaires illustrent bien la complexité des questions de territoires et

de frontières, lesquelles ne peuvent se satisfaire de réponses simplistes. La préférence cantonale, portée par un mouvement populiste genevois comme seule solution possible à tous les maux vécus par la population genevoise, a comme conséquence de créer des tensions, voire des haines, entre les frontaliers-ères français-e-s ou suisses et les résidents genevois. Un tel effet "bouc émissaire" masque la complexité des facteurs agissant sur le territoire genevois, somme toute, exigu: rareté et cherté des logements imputables en grande partie à une politique du logement délétère; trafic automobile et public congestionné; chômage des personnes faiblement qualifiées ne trouvant pas d'emploi dans les entreprises à haute valeur ajoutée; crises économiques mondiales récurrentes depuis les années 2000; insécurité et crainte de l'avenir, sont quelques-unes des dimensions à prendre en compte pour saisir les problèmes se posant à Genève et dans ses régions limitrophes. Malheureusement, ces derniers temps, force est de constater que le Conseil d'Etat prête une oreille attentive aux thèses du MCG. De fait il semble, à entendre de nombreux témoignages, que la préférence cantonale est préconisée comme nouvelle politique de recrutement au sein des institutions publiques. Pire, la direction des HUG a jeté en pâture à la presse ses cadres frontaliers, après les avoirs bien utilisés pour modifier l'organisation du travail aux HUG à la mode "Nouvelle gestion publique". Vous le lirez dans ce SIT-info, il s'agit pour le SIT et ses membres de garder la tête froide face à cette montée de thèses populistes, et de (se) poser la vraie question: à qui profite le crime? En définitive, ces effets d'annonce servent surtout les intérêts électoraux de certain-e-s en 2013 et visent à cacher des diminutions drastiques de personnel et de prestations dans la fonction publique, prévues dans un avenir proche.

Au SIT, nous continuerons de lutter contre les thèses simplistes, populistes et xénophobes, en sachant poser les problèmes complexes de manière claire et étayée, et en y apportant des réponses qui profitent à tout-e-s les travailleuses-euses, sans distinction aucune.

Nicole Lavanchy

Les permanences du bus SIT

En mars à Thônex! Place Graveson

Une permanence syndicale est dorénavant à votre disposition, à deux pas de chez vous! N'hésitez plus.

En mars sur la Place Graveson à Thônex

les jeudi 1^{er}, 8, 15, 22 et 29 mars de 17h à 19h30
les samedi 3, 10, 17, et 24 de 14h00 à 17h00

Travail, assurances sociales, emploi ou chômage: quels sont vos droits? Comment les faire valoir? N'hésitez plus à venir nous consulter. Nous vous renseignerons et répondrons à vos questions.

Cette nouvelle permanence mobile sillonnera ensuite le canton en changeant de commune chaque mois.

Venez poser vos questions, exposer vos problèmes, nous y répondrons.

En avril, le bus sera à Chêne-Bourg.



Pour le droit à l'avortement libre et gratuit

A l'occasion du 8 mars, le comité genevois pour l'avortement libre et gratuit organise, dès 17h à la zone piétonne du Mont-Blanc, un rassemblement et des animations pour inviter la population à refuser l'initiative populaire fédérale intitulée "financer l'avortement est une affaire privée". Cette initiative a été déposée par les milieux anti-avortement le 14 juillet dernier. Alors que le remboursement de l'interruption de grossesse est une prestation obligatoire de l'assurance maladie inscrite dans la LAMAL depuis 1981, l'initiative postule que "sous réserve de rares exceptions, l'interruption de grossesse et la réduction embryonnaire ne sont pas couvertes par l'assurance obligatoire". Ces coûts seraient donc radiés de l'assurance-maladie de base.

Le régime du délai, accepté le 2 juin 2002 par une large majorité du peuple suisse (72

%), est un acquis important qui ne nécessite aucune modification légale. D'ailleurs, depuis son entrée en vigueur -grâce aussi à une meilleure prévention-, le nombre d'interruptions de grossesse a diminué, permettant à la Suisse d'atteindre le plus bas taux d'Europe occidentale, avec 6,5 IVG pour 1000 femmes de 15 à 44 ans. Cette situation montre que tout retour en arrière ne pourrait être que négatif.

La décision d'interrompre ou non une grossesse relève du choix individuel, mais l'accès à des soins de qualité est une question de santé publique et doit être garanti à chacune. C'est pourquoi, continuer d'inclure l'IVG dans l'assurance de base, c'est maintenir le droit de chaque femme (quelle que soit sa situation financière) de pouvoir exercer ses droits et ses choix en matière de procréation.



Si une telle initiative devait passer, nous pourrions d'ailleurs nous attendre à ce que demain d'autres types d'exclusions de la LAMAL soient envisagés, par exemple pour les fumeurs, les personnes atteintes de surcharges pondérales ou autres.

Pour faire face à cette nouvelle attaque qui menace les droits les plus fondamentaux des femmes, bifurque le concept de solidarité et encourage une société à deux vitesses, le SIT a décidé de s'associer à la campagne contre cette initiative.

Valérie Buchs



A quoi sert ma cotisation syndicale ?

Contrairement à ce qu'on pense parfois, le SIT ne reçoit aucune subvention et compte donc uniquement sur les cotisations de ses membres pour assumer son activité.

Le syndicat est un collectif, basé sur la solidarité: il ne reçoit pas de subventions de l'Etat, et encore moins de cadeaux des patrons.

Il ne vit que par les cotisations versées par ses 10'000 adhérent-e-s, dont certain-e-s sont membres depuis des années, d'autres de manière plus récente. Ce sont ses seules ressources, gage de l'autonomie syndicale. Et cela lui permet de payer les frais des activités, actions, matériel de bureau ainsi que surtout les salaires du personnel, qui représentent plus des trois quarts du budget du SIT.

Par contre, pour soutenir d'éventuels mouvements de grève, le SIT peut compter sur un Fonds de solidarité et de grève qui a été constitué patiemment au cours de ses plus de 90 ans d'existence.

Le premier acte de solidarité de l'engagement syndical passe par le principe que chaque membre paie selon son revenu. La cotisation au SIT étant proportionnelle au salaire brut (environ 0.7%), le-la salarié-e qui gagne plus est d'accord de payer davantage que les autres.

La défense individuelle est l'un des points forts du syndicat, mais pas le seul: les manifestations et luttes pour tenir tête à l'arrogance patronale, pour obtenir et renouveler les

conventions collectives de travail, pour stopper la dégradation des conditions de travail et défendre des assurances sociales dignes de ce nom, ou encore lancer référendums et initiatives sont des tâches tout autant indispensables.

Tout ceci a un coût. Assurer la défense individuelle de centaines de salarié-e-s mobilise fortement les ressources du syndicat. La défense individuelle, envers l'employeur ou au tribunal des prud'hommes, n'est possible que par la syndicalisation durable d'autres travailleurs-euses.

Toutefois, le SIT n'entend pas fermer la porte à la possibilité de défendre des personnes non encore membres. Pour que la solidarité joue pour et entre tou-te-s, le syndicat reste prêt à assurer la défense de salarié-e-s non encore membres, mais pose des conditions minimales et abordables, soit adhérer au syndicat et verser dans les 10 jours une contribution de solidarité équivalente à 3 mois de cotisations avant l'ouverture d'un dossier de défense individuelle. Comparées à des frais d'avocats, les cotisations syndicales demeurent modestes. Elles ne permettent d'ailleurs pas, à elles seules, de couvrir les frais effectifs.

Le dernier congrès de 2011 ayant décidé de modifier légèrement le montant de la cotisation, nous en republiions l'échelle.

Bien sûr, si votre cotisation ne correspond pas à votre situation de revenu, faites-nous en part!

Comité SIT

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

- fait le point sur l'évolution des contrats-type de travail en tant que mesure d'accompagnement à la libre circulation des personnes;
- entendu une présentation du secteur commerce de détail avec la possibilité d'extension de la convention collective de travail;
- salué les dépôts des initiatives syndicales: fédérale sur le salaire minimum et cantonale sur le contrôle des entreprises;
- mis sur pied un règlement d'application des statuts du SIT tels que modifiés lors du dernier congrès.

Comité CGAS

Lors de sa dernière séance, le comité CGAS a :

- pris position sur l'avant-projet de loi fédérale sur la formation continue; l'USS a également pris une position critique sur ce projet;
- réaffirmé sa proposition d'une manifestation nationale contre la sous-enchère salariale en septembre;
- adopté un texte qui explique la position de la CGAS sur la préférence cantonale;
- adopté un autre document sur les droits syndicaux sur les lieux de travail.

Salaire mensuel brut soumis à AVS	Cotisation mensuelle
moins de Fr. 1'200.-	5.-
jusqu'à Fr. 1'200.-	8.40
de 1'201.- à 1'500.-	10.50
de 1'501.- à 1'800.-	12.60
de 1'801.- à 2'100.-	14.70
de 2'101.- à 2'400.-	16.80
de 2'401.- à 2'700.-	18.90
de 2'701.- à 3'000.-	21.-
de 3'001.- à 3'300.-	23.10
de 3'301.- à 3'600.-	25.20
de 3'601.- à 3'900.-	27.30
de 3'901.- à 4'200.-	29.40
de 4'201.- à 4'500.-	31.50
de 4'501.- à 4'800.-	33.60
de 4'801.- à 5'100.-	35.70
de 5'101.- à 5'400.-	37.80
de 5'401.- à 5'700.-	39.90
de 5'701.- à 6'000.-	42.-
de 6'001.- à 6'300.-	44.10
de 6'301.- à 6'600.-	46.20
de 6'601.- à 6'900.-	48.30
(et ainsi de suite)	

Impressum

Rédaction et mise en page: Martine Bagnoud, Simon Descombes, Jean-Luc Ferrière, Sylvain Lehmann, Sacha Pfister, Georges Tissot.

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

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

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

122 000 signatures en moins d'un an

Il aura fallu moins d'un an (très exactement 363 jours !) pour obtenir le nombre suffisant de signatures afin de déposer l'initiative populaire fédérale "Pour la protection de salaires équitables (Initiative sur les salaires minimums)" le 23 janvier dernier à Berne.

C'est au cours d'une petite manifestation devant le palais fédéral que l'initiative a été remise à la Chancellerie. Les intervenant-e-s syndicaux-ales et politiques ont présenté les améliorations que l'acceptation de cette initiative amèneraient aux conditions salariales en Suisse, particulièrement en regard de la sous-enchère salariale, qui est bien plus vieille que la libre circulation des personnes. Pour le SIT Giangiorgio Gargantini a insisté sur la protection que l'initiative offrirait aux plus précaires, citant plusieurs secteurs et plusieurs catégories de salarié-e-s qui sont nettement en dessous des seuils visés.

Rappelons que l'initiative n'a pas pour sujet unique l'inscription d'un salaire minimum légal dans la Constitution fédérale. Au contraire, elle privilégie

d'abord la voie conventionnelle et l'extension des conventions collectives de travail. Ce n'est que dans les cas où il n'existe pas d'accord que le salaire minimum légal s'applique. Mais une convention ne pourra bien entendu pas aller en dessous de celui-ci.

Le premier salaire fixé par l'initiative correspond environ aux deux tiers du salaire médian de l'enquête suisse des salaires 2008 (d'où les 22 francs de l'heure qui correspondent environ à un salaire mensuel de 4000.- pour 40 heures de travail). Ce montant sera indexé, non pas seulement à l'indice du coût de la vie, mais également à l'indice des salaires, qui progresse toujours davantage que celui du coût de la vie. L'avantage offert par l'initiative fédérale comble la lacune de l'initiative cantonale genevoise,



qui ne pouvait pas articuler de montant de salaire. Cela a permis la stupéfiante duplicité patronale s'élevant contre une possible baisse des salaires. Comme si les patrons avaient

besoin d'un texte de loi pour bousillier les salaires !

L'initiative prévoit que les cantons auront la faculté de fixer des salaires cantonaux, qui seront évidemment meilleurs que le salaire national, puisque les salaires de cantons comme Zurich, Bâle ou Genève sont bien plus élevés que la moyenne nationale.

Enfin, une disposition transitoire qui précise que "les cantons désignent les autorités chargées de veiller à l'application du salaire minimal légal" semble ne pas manger de pain, mais elle est importante. Elle donne en effet les moyens à l'Etat de contrôler si le salaire minimum est respecté, sans qu'il soit besoin pour cela d'aller aux prud'hommes individuellement pour chaque cas. Les dispositions cantonales pourront même prévoir des mécanismes de sanction.

L'initiative va maintenant être examinée par les chambres fédérales - mais il n'y a guère de suspense sur la position de celles-ci ! Ensuite, on pourra passer à la votation.

GT

Le texte de l'initiative

Initiative populaire fédérale "Pour la protection de salaires équitables (Initiative sur les salaires minimums)"

I. La Constitution est modifiée comme suit:

Art. 110a Protection des salaires (nouveau)

- 1 La Confédération et les cantons adoptent des mesures pour protéger les salaires sur le marché du travail.
- 2 A cette fin, ils encouragent en particulier l'inscription dans les conventions collectives de travail de salaires minimaux d'usage dans la localité, la branche et la profession, ainsi que le respect de ces salaires.
- 3 La Confédération fixe un salaire minimal légal. Ce salaire est applicable à tous les travailleurs en tant que limite inférieure contraignante. La Confédération peut édicter des dérogations pour des rapports de travail particuliers.
- 4 Le salaire minimal légal est indexé régulièrement sur l'évolution des salaires et des prix, dans une mesure qui ne peut être inférieure à l'évolution de l'indice des rentes de l'assurance-vieillesse et survivants.
- 5 Les dérogations et l'indexation du salaire minimal légal sur l'évolution des salaires et des prix sont édictées avec le concours des partenaires sociaux.
- 6 Les cantons peuvent édicter des suppléments contraignants au salaire minimal légal.

II. Les dispositions transitoires de la Constitution sont modifiées comme suit:

Art. 197, ch. 8 (nouveau)

Disposition transitoire ad art. 110a (Protection des salaires)

- 1 Le salaire minimal légal se monte à 22 francs par heure. Au moment de l'entrée en vigueur de l'art. 110a, ce montant est majoré de l'évolution des salaires et des prix accumulés depuis 2011, conformément à l'art. 110a, al. 4.
- 2 Les cantons désignent les autorités chargées de veiller à l'application du salaire minimal légal.
- 3 Le Conseil fédéral met en vigueur l'art. 110a au plus tard trois ans après son acceptation par le peuple et les cantons.
- 4 Si aucune loi d'application n'est entrée en vigueur dans ce délai, le Conseil fédéral édicte les dispositions d'application par voie d'ordonnance, avec le concours des partenaires sociaux.



Initiative contre la sous-enchère déposée

La CGAS récolte près de 13 000 signatures

Le 10 février dernier, l'initiative lancée par les syndicats genevois et soutenue par les partis de gauche a franchi une étape importante. 12 856 signatures ont été déposées au service des votations.

Le SIT s'est fortement engagé dans la récolte de signatures et en a réuni à lui seul 4'933. Le dépôt de l'initiative "pour le renforcement du contrôle des entreprises, contre la sous-enchère" est un signal fort pour le renforcement des droits de travailleurs-euses et la traque aux abus des entreprises. La mise en concurrence des salarié-e-s les uns contre les autres par le patronat (résidents contre frontaliers, Suisses contre immigrés, hommes contre femmes, jeunes contre plus âgés) a augmenté ces dernières années en même temps qu'augmentait la sous-enchère dans tous les domaines des relations de travail.

Les patrons responsables de la sous-enchère

Contrairement à ce que laissent croire les discours populistes et xénophobes, ce ne sont pas les frontaliers ou les étrangers qui sont responsables de la pression sur les salaires ou de la dégradation des conditions de travail mais les patrons. Il faut donc s'attaquer à tous ceux d'entre eux qui pratiquent la sous-enchère et n'appliquent

pas les lois en vigueur. A cette fin, la mise en œuvre de l'initiative permettra d'augmenter significativement les contrôles des conditions de travail dans les entreprises puisque l'inspection étatique du travail sera dotée d'un inspecteur pour 10'000 emplois. De plus, le fonctionnement du dispositif de contrôle sera amélioré par la nomination d'inspecteurs-trices proposé-e-s par les syndicats. François Longchamp, Conseiller d'Etat responsable des services de l'inspection du travail actuelle, a d'ailleurs reconnu lui-même (*Tribune de Genève* du 11-12 février) que les contrôles actuels étaient insuffisants, tout en annonçant sa volonté de réfléchir à un contre-projet à l'initiative.

Vers une inspection du travail efficace...

Face aux carences actuelles des contrôles, le Conseiller d'Etat a compris que les Genevois pourraient être convaincus par le texte des syndicats lorsqu'il sera soumis au vote. Il veut donc y aller de son projet car celui des syndicats "marcherait sur la tête" en pronant

la création d'une inspection composée d'inspecteurs désignés par les syndicats. Cette inspection a pourtant les qualités nécessaires afin que le dispositif de contrôle du marché du travail ait les deux pieds sur le terrain et marche sur ses deux jambes ! Les deux pieds sur le terrain, parce que les inspecteurs désignés par les syndicats, issus et insérés au quotidien dans le monde des entreprises seront des "fins nez" pour déboucher les abus.

Proches des salarié-e-s, ils seront à leur écoute et feront un travail de dénonciation à l'inspection étatique, ce qui la rendra d'autant plus efficace.

L'inspection étatique aura toujours le rôle exclusif d'instruire en profondeur les dossiers et le cas échéant de sanctionner les entreprises hors la loi. L'impartialité des contrôles sera donc toujours garantie mais l'inspection du travail gagnera en qualité. Inspection étatique et inspection syndicale seront donc les deux jambes d'un système efficace.

...qui ne marchera plus sur la tête!

Et au juste, n'est-ce pas l'inspection du travail actuelle qui marche sur la tête ? Contrôles effectués sur rendez-vous pour que le patron ne soit pas pris sur le fait, salariés peu entendus puis pas informés des

conclusions des contrôles, conseils en lieu et place de sanctions ôtant tout caractère dissuasif aux contrôles, travail au noir des entreprises et arnaques aux assurances sociales fleurissant sans réaction des autorités : voilà quelques symptômes qui ne laissent guère de doutes...

Le conseiller d'Etat, qui aime

Simon Descombes



Les négociations ont repris... à Genève!

A l'heure où paraît ce journal, les négociations du gros œuvre de la construction sont en cours à Genève pour trouver une issue au vide conventionnel qui est installé depuis le 1^{er} janvier 2012.

Faute d'un dialogue constructif au niveau national, les syndicats genevois ont invité les représen-

tants des associations patronales à chercher des solutions locales pour répondre aux

revendications des travailleurs. Forts de leur puissante mobilisation du 25 novembre dernier, lors de laquelle près de 4'000 maçons protestaient dans les rues de Genève, les syndicats ont voulu ainsi donner une nouvelle chance au dialogue paritaire avant de radicaliser leurs mobilisations dans les prochaines semaines.

non travaillées. La revendication ensuite d'une plus grande protection pour les travailleurs âgés - par un doublement des délais de congé- et des délégués syndicaux.

La volonté également des maçons d'obtenir une couverture perte de gain complète en cas de maladie pour une profession qui s'exerce par tous les temps.

L'urgence enfin de trouver une solution pour contrer la sous-traitance abusive qui pénalise trop souvent les ouvriers qui se trouvent en bas d'une chaîne de sous-traitance. L'introduction d'une responsabilité solidaire de toute la chaîne de sous-traitance apparaît désormais indispensable.

Il est évident que ces revendications s'accompagnent d'une volonté d'obtenir une revalorisation salariale tant des salaires réels que minimaux après plusieurs années de relative stagnation des salaires, et cela alors que l'industrie de la construction a des carnets de

commandes pleins.

Si l'objectif syndical reste la négociation d'une convention nationale qui améliore les droits des 100'000 travailleurs du gros œuvre de la construction, les pourparlers cantonaux, actuellement conclus en Valais, au Tessin ou en cours dans les cantons de Vaud, et Genève, sont seuls à méner de franchir les difficultés du dialogue social observées au niveau central.

A noter que ces négociations genevoises sont régulièrement présentées aux militants des comités maçons des syndicats SIT, Unia et Syna réunis pour cette période en assemblée générale intersyndicale.

Ces assemblées fournies en nombre et passionnantes en débat sont le reflet d'un secteur où l'unité syndicale est la règle et la combativité une réalité. Que tous ces militants soient ici remerciés!

Sylvain Lehmann et Thierry Horner

Intempéries

Double peine pour les travailleurs

Les travailleurs de la construction sont tout particulièrement affectés par les intempéries. Exposés tout au long de l'année au froid, à la pluie ou aux fortes chaleurs leur organisme souffre. Aux cours des années, ils subissent immanquablement de graves atteintes à leur santé. En théorie, il existait bien depuis des années des dispositions conventionnelles qui permettaient de faire cesser le travail en cas d'intempéries en vue de protéger la santé des travailleurs et de garantir leur salaire par le biais d'indemnités versées par l'assurance chômage. En théorie seulement car en réalité, ces dispositions n'étaient quasiment jamais appliquées. En effet, l'assurance-chômage exigeant des entreprises qu'elles payent les 2 premiers jours de carence aux travailleurs, ces dernières

renonçaient dans la plupart des cas à la solliciter en vue d'indemniser leurs ouvriers. Ainsi, en cas d'arrêt de travail, ce sont les travailleurs qui se voyaient contraints d'assumer tous les risques financiers liés aux intempéries par l'imputation de jours de vacances ou la fixation d'heures supplémentaires pour obtenir un salaire correct. Sanctionnés financièrement ou mettre en danger leur santé: ce choix inacceptable ne doit plus être proposé aux travailleurs et il est grand temps qu'un système efficient et socialement juste soit sans délai élaboré dans le cadre des toutes prochaines négociations conventionnelles à venir, qu'elles soient cantonales ou nationales.

TH/SL

Un livre à découvrir

La mémoire ouvrière du Valais retrouvée

Mêlant textes scientifiques, témoignages, photos anciennes et photos artistiques, ce livre de Luc van Dongen et Grégoire Favre retrace l'histoire de l'industrialisation et de la désindustrialisation du Valais.

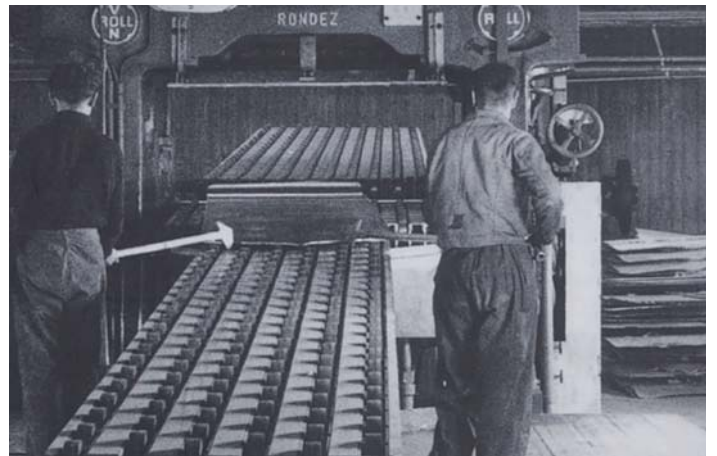
Ce livre peut surprendre à première vue. Livre d'histoire? Livre de témoignages? Livre d'art? Il est en fait tout à la fois! Fruit d'une rencontre improbable entre un chercheur du Fonds national suisse, Luc van Dongen, et un artiste, Grégoire Favre, ce livre nous fait découvrir d'une façon particulière l'histoire de l'industrialisation et de la désindustrialisation du Valais. Luc van Dongen apporte à l'ouvrage la rigueur du chercheur. Grégoire Favre apporte le regard artistique sur ce monde ouvrier, mais surtout, il lui donne vie grâce aux nombreux témoignages d'ouvriers et responsables qu'il a recueillis durant plusieurs années. Au fil des pages, l'ensemble se mêle. Les textes d'historiens et scientifiques apportent des précisions aux témoignages; les témoignages

permettent de mettre des images et des émotions sur les faits historiques. Les photos anciennes nous emmènent dans le quotidien des ouvriers; les photos artistiques nous ouvrent un autre regard sur le monde industriel.

Découpé en trois parties principales - Histoire, mémoire(s), représentations - l'ouvrage retrace l'industrialisation du Valais, de l'implantation des usines aux ventes et changements de propriétaires en passant par l'arrivée des émigrés et la grève de 1954. Une réflexion est posée sur la différence entre histoire et mémoire(s), la première étant une science tandis que la seconde peut être plurielle, émotionnelle, sélective. Un regard est porté sur l'iconographie du monde ouvrier. Finalement, les auteurs ont laissé place à la littérature, laissant à l'écrivain Jérôme Meizoz le soin de rédiger l'épilogue. L'ouvrage se concentre particulièrement sur le Valais, mais il est le reflet d'une période et de changements que bien d'autres régions ont connus. On y trouve des comparaisons et parallèles avec d'autres usines et d'autres lieux, notamment au Tessin et en France. On y revient également sur la responsabilité de certains hommes politiques et requins des finances suisses sur la vente d'Alusuisse aux investisseurs étrangers. Ce livre sera un ouvrage de référence pour les professionnels, mais il est conçu principalement pour le grand public.

Présentation du livre par les auteurs

C'est un livre rare que celui-ci, fruit d'une collaboration non moins rare entre artistes, historiens et témoins. Tout est parti d'une exposition, "La Mémoire ouvrière", présentée à Sierre à l'automne 2010. Cette exposition mettait à l'honneur celles et ceux qui ont fait la saga d'Alusuisse pendant plus d'un siècle - les ouvrières et les ouvriers - et qui continuent à la faire aujourd'hui malgré les fusions, les licenciements et les incertitudes. Le Valais est fier de ses



fleurons industriels mais néglige leur histoire, étouffe la mémoire humaine, sociale et politique dont ils sont porteurs, la conflictualité qui les sous-tend. Ronissant sur le tapage qui a été fait autour de la Châtaigneraie de Fully par contraste avec le désintérêt qui frappe le patrimoine industriel du canton, le sociologue Gabriel Bender a eu ces mots incisifs: "Heureux peuple! Enjoliveur et décorateur qui se permet de reconstruire les moulins inutiles, de sauver les fours à pain en ruine, de restaurer une châtaigneraie pour prolonger le "glorieux passé agricole" tout en faisant sauter les ponts.

Dans la culture locale, l'histoire ne se conjugue qu'au passé recomposé. Elle sert rarement de lien entre un indicatif présent et un passé bien imparfait, celui du XX^e siècle, conquérant et belliqueux".

Avec l'exposition La Mémoire ouvrière, on était loin des cimes enneigées des montagnes, des champs d'abricots (encore que... ah, ce sacré fluor!), des vignes (encore que... les ouvriers vigneron...), de la raclette et des clochers d'églises. C'est un autre monde qui, une fois n'est pas coutume, occupait le devant de la scène. Non le passé agricole et religieux, mais le passé industriel. Dans les vastes et magnifiques halles USEGO (des entrepôts désaffectés), il y avait pêle-mêle des portraits de travailleurs, des documents

d'archives, des films montrant la destruction des bâtiments industriels, des photos sublissant la beauté du quotidien ouvrier, des livres, des peintures et des objets insolites arrachés à l'univers de l'aluminium. Les anciens d'Alusuisse ne s'y sont pas trompés, qui sont venus en nombre pour se voir et voir leur vie dans ce miroir empreint de dignité et d'empathie que leur tendait l'exposition. Ce n'est pas tous les jours que des ouvriers accèdent au rang de héros - et même de matière première à des œuvres d'art!

Et puis les historiens s'y sont mêlés. Un colloque organisé par l'Association pour l'étude de l'histoire du mouvement ouvrier (AEHMO) s'est proposé de mieux faire connaître cette réalité ouvrière et industrielle dédaignée, tout en réfléchissant aux divers enjeux de la mémoire. Par un froid après-midi de novembre, ils ont réussi à retenir dans une salle glacée des dizaines de curieux, d'étudiants, de Sierrois et même d'anciens de l'usine. Le présent livre est le prolongement de ces deux moments: l'exposition et le colloque. Il offre des éclairages historiques sur l'industrialisation du Valais - son retard, ses caractéristiques - les hommes et les femmes qui

l'ont rendue possible (les ouvriers-paysans, les immigrés, les saisonniers...), les conditions de travail dans les usines. Mais il se demande également ce qu'il est advenu de ce passé dans les mémoires. La mémoire vécue des ouvriers; la mémoire des lieux, qui avec un peu de volonté peut devenir lieu de mémoire, comme à la Maison du Peuple de Saint-Claude (un modèle de réaffectation intelligente d'édifice ouvrier, dont Chippis pourrait s'inspirer); la mémoire culturelle des artistes. Ce qui fait de ce livre un objet rare et précieux, c'est qu'il ose des passerelles entre les temps (passé, présent, futur) et les genres (l'histoire, la mémoire, l'art) en convoquant les ressources à la fois des historiens, des témoins et des artistes. Leur dialogue, commencé autour de l'exposition, se poursuit ici au fil des pages. Et l'alchimie opère. Les ouvriers y livrent leur mémoire mais éclairent également l'Histoire. Les historiens parlent évidemment d'histoire, mais aussi des pièges de la mémoire et des raisons pour lesquelles certains passés ne "passent" pas dans la mémoire. Enfin les artistes interpellent nos perceptions et nos imaginaires, en y apportant une touche de beau.



"Mémoire ouvrière" de Luc van Dongen et Grégoire Favre / Editions Monographic / Technopôle / 3960 Sierre / 027 452 27 30 - editions@monographic.ch

Une CCT dans tous ses états

Pour que toutes les vendeuses et tous les vendeurs aient droit à des salaires minimaux, des horaires décentes et une protection suffisante contre la maladie et les accidents, elles/ils ont besoin d'une convention collective qui les protège.

Or, depuis juillet 2011, il n'y a plus de CCT qui s'applique à l'ensemble du secteur de la vente du canton de Genève. Mais tout n'est pas encore perdu pour l'année 2012. Une procédure est en cours qui, si elle aboutit, permettrait d'offrir à tous-tes les salarié-e-s du secteur la protection minimum dont elles/ils ont absolument besoin.

Le 25 janvier dernier, le Conseil d'Etat genevois décidait d'étendre la CCT-cadre du commerce de détail grâce à une procédure d'extension facilitée. Petit retour explicatif sur cette décision exceptionnelle, puisqu'il s'agit d'une première depuis l'entrée en vigueur des mesures d'accompagnement le 1^{er} juin 2004. A l'automne 2010, le peuple genevois refusait que les magasins puissent ouvrir leurs portes jusqu'à 20h en semaine, jusqu'à 19h le samedi et quatre dimanches par an. En représailles, les patrons ainsi déboutés dénonçaient, début 2011, la CCT-cadre, laissant ainsi quelques 4'500 vendeuses et vendeurs sans protection conventionnelle, c'est-à-dire sans salaire minimum, sans horaire maximum, etc.

Car, même si cette CCT est restée signée par quelques employeurs, elle n'a plus force de loi depuis juillet dernier. En effet, pour être étendue et donc s'appliquer à l'ensemble d'un secteur, une CCT doit être signée par la majorité des employeurs de ce secteur. Ces employeurs doivent, de plus, occuper la majorité des

employé-e-s. Quant à la dizaine d'autres conventions qui s'appliquent aux commerces genevois, elles sont spécifiques -pharmacies, boulangeries, commerce non alimentaire, etc.- et ne suffisent donc pas à protéger l'ensemble des 20'000 vendeuses et vendeurs du canton.

Mais, depuis leur accès d'humeur post-votation, les patrons sont revenus à la table des négociations. En effet, la loi sur les heures d'ouverture des magasins (LHOM) leur impose des horaires et des jours fériés -dont le 31 décembre. Et le seul moyen pour eux d'obtenir les dérogations horaires qu'ils souhaitent, principalement pendant le mois de tous les chiffres d'affaire -c'est-à-dire décembre- est d'obtenir un accord paritaire. Le problème est qu'il est plus facile de mettre fin à une CCT étendue que d'en obtenir une nouvelle. Surtout lorsque les associations patronales peinent à recruter des membres et donc le nombre suffisant d'employeurs nécessaire à l'extension de la CCT.

De plus, les négociations prennent du temps et de précieux mois ont été perdus au cours des années 2010 et 2011. D'où la situation de vide conventionnel dans lequel se trouve aujourd'hui une partie du secteur de la vente et la crainte des patrons ne pas bénéficier de l'ouverture étendue de leurs magasins au mois de décembre. C'est pour pallier ce vide, qui prendra fin au plus tôt courant 2013 -si les nouvelles négociations aboutissent et si

les organisations patronales réussissent à fédérer assez de membres- que le Conseil d'Etat, à la demande des syndicats SIT et Unia et des associations patronales, a fait une demande d'extension facilitée de la CCT cadre. Cette procédure est possible si des cas de sous-enchère salariale abusive et répétée ont été constatés. Comme c'est malheureusement le cas à Genève, la demande devrait aboutir et la CCT à nouveau protégée tout-e-s les vendeuses et les vendeurs du canton dès le 1^{er} avril de cette année.

Mais, rien n'est jamais simple ni garanti. Les mesures d'accompagnement relèvent de la compétence de la Confédération et la demande faite par le Conseil d'Etat doit encore être approuvée par le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) qui dépend du Département fédéral de l'économie et, donc, *in fine*, du Conseiller fédéral Johann Schneider-Ammann. Espérons que la Confédération ne prive pas les vendeuses et les vendeuses d'une protection dont ils/elles ont absolument besoin. Car, rappelons-le, le commerce de détail est un des secteurs de l'économie où les salaires sont parmi les plus faibles, où les femmes sont surreprésentées, les temps partiels subis monnaie courante et les horaires peu compatibles avec la vie de famille.

Alors si les patrons ont besoin de leur 31 décembre pour réaliser leur chiffre d'affaire, les vendeuses et les vendeurs ont encore plus besoin d'un salaire minimal garanti, d'une protection contre les horaires infinis et d'assurances perte de gain dignes de ce nom!

Emmanuelle Joz-Roland

Dans la rue et dans les urnes

Nous étions à nouveau 1000 dans la rue le 23 février dernier, pour dire tout le mal que l'on pense de la loi contre les manifestations soumise au peuple le 11 mars prochain. Car cette loi, visant prétendument à prévenir les (rarissimes) violences pouvant survenir lors de manifestations politiques ou syndicales, aura pour effet de limiter drastiquement le droit de manifester, et avec ce dernier, la capacité de mobilisation syndicale. A l'heure de la crise économique et de la multiplication des attaques contre les salarié-e-s de ce canton, l'ensemble de la droite, du PLR au MCG, veulent réduire au silence la contestation, en punissant les syndicats en cas de débordements dont ils n'ont pas la responsabilité et qu'ils déplorent également.

Même l'OSCE (Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe), que l'on ne peut pas taxer de ramassis de gauchistes sanguinaires, jugé ce projet de loi comme contraire au principe de liberté d'expression.

Le slogan "Qui casse paie" est donc fallacieux: avec cette loi, ce ne seront pas ceux qui cassent qui paient, mais bien les salarié-e-s et leurs organisations. Allons, Mesdames et Messieurs les patrons, ayez le courage de vos opinions: "Bosse et tais-toi", voilà le slogan que vous auriez pu honnêtement inscrire sur vos affiches. Augurons que les Genevois-e-s l'entendent le 11 mars prochain, et le rejetement d'un tonitruant NON.

DDF



Information syndicale sur les lieux de travail à Genève

Vers un accord patrons - syndicats ?

Suite aux journées de mobilisation pour la défense des droits syndicaux des 6 et 7 octobre 2011, la CGAS a interpellé le Conseil d'Etat pour que celui-ci facilite le dialogue entre partenaires sociaux afin d'assurer le droit de diffuser de l'information syndicale sur les lieux de travail. Cette interpellation a suffi pour que l'UAPG (Union des associations patronales genevoises) accepte de débattre avec la CGAS sur ce thème.

Pour ce faire, la CGAS a élaboré une prise de position qui étaye les plus de 20 entraves au droit de diffusion de l'information syndicale subies par l'un ou l'autre syndicat en 2010 et 2011, les principales bases légales suisses et internationales qui assurent ce droit, et le catalogue des bonnes pratiques en matière de droit de diffusion de l'information syndicale, largement inspiré, pour Genève, des droits existant dans les services publics et le secteur subventionné. La CGAS préconise de véritables négociations avec l'UAPG et la signature d'un accord sur le principe du droit de diffusion de l'information syndicale et ses modalités d'application afin que cessent les entraves et qu'un véritable partenariat social protège ce droit essentiel.

Une première séance a eu lieu le 10 février. La réponse de l'UAPG aux propositions de la CGAS est attendue ces jours. Nous y reviendrons.

Tracter sur un lieu de travail? Mission quasi impossible!

31 août 2011: vide conventionnel dans le commerce de détail, car les patrons exigent de revenir sur les horaires de fermeture des commerces, ce alors que la population s'est clairement exprimée. Deux se-

crétaires syndicaux du SIT font une tournée des magasins du centre ville pour diffuser une information aux vendeuses. Au Bon Génie, ils passent dans les étages et tractent les vendeuses, celles qui acceptent le tract, bien entendu. Arrivés au 4^e étage, les collègues sont interceptés par la sécurité et invités à sortir du magasin car leur présence pour diffuser des tracts n'est pas souhaitée. Pourquoi? Parce que le contenu du tract serait particulièrement virulent et vilipenderait la direction du Bon Génie? Pas du tout: le service de sécurité ne l'a même pas lu, la diffusion ne se faisait pas depuis longtemps et le tract ne comportait pas une ligne sur le Bon Génie en particulier, mais une information générale sur le vide conventionnel et ses conséquences pour le personnel du commerce de détail si cette situation devait perdurer. Les collègues n'insistent pas pour éviter un esclandre. Quelques jours plus tard, même jeu à la FNAC, et ainsi de suite.

Ce genre de situation n'est pas l'apanage d'un secteur et le SIT n'en est pas le seul syndicat victime. D'autres syndicats dénoncent les mêmes entraves depuis des années. Le centre commercial de la Praille s'est même fendu de la pose d'affi-

ches indiquant l'interdiction d'entrée aux syndicats. Et parfois, la présence syndicale sur un lieu de travail déclenche le dépôt d'une plainte pénale, comme en juillet 2010 à Ballexert lors d'une diffusion de tracts informant sur le lancement d'un référendum si la loi sur les horaires de fermeture des magasins devait péjorer les conditions de travail des vendeuses.

Des situations exceptionnelles? Pas du tout, c'est la règle, car le droit de diffusion d'information syndicale sur les lieux de travail n'est pas garanti, tout comme la protection des délégués syndicaux est insuffisante en Suisse. Et ces situations sont et seront plus fréquentes. Et pour cause. La situation sociale se durcit, les conventions collectives sont remises en cause ou bien les employeurs veulent consentir à les renouveler mais pas à les améliorer. Le syndicat a le devoir d'informer le personnel des enjeux des luttes en cours s'il veut les renforcer par l'engagement plus large des salariés. Ils ont aussi le devoir d'informer régulièrement le personnel sur ses droits concrets et l'évolution des conditions de travail et conventionnelles dans une branche. Et le personnel a le droit de recevoir les informations syndicales, qu'elles portent sur l'évolution des dispositions d'une CCT ou sur une lutte en cours.

Ces diverses situations ont été dénoncées encore à l'automne 2011 lors des deux journées de mobilisations pour les droits syndicaux auxquelles le SIT a participé.

Un préalable au partenariat social

Le préalable au partenariat social est l'existence d'organisations syndicales et patronales représentatives. D'un point de vue juridique, l'existence des organisations syndicales est garantie par la Constitution fédérale qui assure à tous-tes la liberté de se mettre ensemble et de former une coalition. En outre, la Suisse a ratifié des conventions internationales qui préservent le droit de former des syndicats et d'y adhérer (liberté de réunion pacifique et d'association, liberté d'adhérer à un syndicat). Et si la Suisse n'a pas encore ratifié la Convention 135 de l'OIT qui explicite formellement le droit d'accès syndical aux lieux de travail pour les représentants syndicaux, elle en a ratifié d'autres, les conventions 87 et 98 dont découle également le droit d'accès des représentants syndicaux aux lieux de travail.

A la Constitution fédérale et aux conventions internationales, les employeurs opposent que si la Constitution fédérale garantit la liberté syndicale, les activités découlant de cette liberté sont limitées par la garantie du droit à la propriété et par la protection du domicile.

C'est ainsi que la Fédération des entreprises romandes explique le point de vue des employeurs dans une brochure à l'intention des employeurs publiée en octobre 2010 et intitulée "Grève, séquestration et autres moyens de combat collectifs", dont la lecture est vivement conseillée aux syndicalistes, car la FER y explique toutes les voies légales, civiles et pénales,

pour contrer les grèves, les diffusions de tracts, la présence syndicale dans les entreprises.

Diffusion de l'information syndicale sur les lieux de travail à Genève

Bien qu'inférieures à ce qui existe dans d'autres pays de l'Union Européenne, les droits syndicaux sont développés et garantis pour les syndicats des services publics et du secteur subventionné. Il ne sont pas tombés du ciel mais ont été élargis grâce aux luttes syndicales. La CGAS s'est tout naturellement inspirée de ces droits et pratiques pour illustrer à l'intention de l'UAPG ce qui est recherché en matière de principes et de modalités pour toutes les entreprises de Genève.

Ces droits, reconnus tant pour les militants que pour les secrétaires syndicaux, sont régulièrement exercés. Il s'agit notamment du droit de diffuser de l'information syndicale à l'entrée et à l'intérieur des services, d'afficher de l'information syndicale sur des panneaux mis à disposition par l'employeur, de l'interdiction pour les chefs de service de s'opposer à la distribution de tract ou à l'affichage d'information syndicale, de la mise à disposition de locaux pour se réunir en assemblées organisées par les syndicats, de la mise à disposition d'un local pour y tenir des permanences syndicales, du droit pour les organisations syndicales de figurer sur le site intranet de l'employeur et d'y afficher des liens avec le site web des syndicats, etc.

Manuela Cattani

Les HUG nouvelle avant-garde du populisme

Préférence cantonale à l'Hôpital: diviser pour mieux imposer les mesures d'austérité et la flexibilité horaire. Une direction qui tente de redorer son image quitte à descendre dans le caniveau du populisme.

L'annonce du directeur général de procéder à l'avenir au ré-équilibrage entre résidentes et frontalières pour les postes d'infirmière responsable d'unité (IRUS) qui a électrisé Genève durant 10 jours, est amplement débattue auprès du personnel. A 15 mois du départ à la retraite, le directeur général n'a pas résisté à tenter de redorer son image auprès du personnel avec une annonce qui chevauche un des canaux de radio couloir de l'Hôpital, quitte à descendre dans le caniveau du populisme.

Les années Gruson resteront des années dures pour le personnel qui paye durablement les conséquences du plan d'austérité Victoria, qui a supprimé 400 postes entre 2007 et 2009. Un style de direction qui combine deux facettes: autoritarisme et charisme dans la communication, dont seul le premier déteint sur bien des services de l'Hôpital et tend les relations de travail au quotidien, dans un contexte marqué par le manque d'effectif et les réorganisations. Sans céder aux généralisations, car il y a encore des services où il fait relativement bon travailler compte tenu des inévitables lourdeurs au vu de la taille de l'établissement et des contraintes horaires dans les services 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24, le personnel se plaint régulièrement de relations de travail trop tendues, de manque d'effectifs, de surcharge, de manque de considération pour les efforts fournis, de ne plus pouvoir travailler selon les principes éthiques et une vision globale du patient et des soins, de cadres qui manquent d'humanité, voire d'attitudes autoritaires et de manque de reconnaissance. Preuve en sont les grèves du dernier trimestre 2011.

Radio couloir: Canal 1 et Canal 2

De radio couloir, la direction n'a écouté que Canal 1. Le canal qui se défoule aujourd'hui sur les frontaliers, cible facile car devenus les boucs émissaires de tout ce qui ne va pas à Genève. Il y en aurait trop chez les IRUS et chez les cadres en général, ce qui favorise les engagements d'autres frontaliers, étant donné que leur réseau de connaissances et de relation est situé en France voisine. A ce sujet, notez qu'il y a 40 ou 30 ans, à des périodes de recrudescence de campagnes xénophobes de l'extrême droite, radio couloir canal 1 adressait les mêmes reproches de copinage à l'engagement aux Italiens et Espagnols puis aux Portugais, dans les cuisines et les nettoyeurs, lorsque tel chef d'équipe était italien ou portugais. Les cibles peuvent tourner, une période les immigrés, une autre les réfugiés, puis c'est le tour des frontaliers. Le résultat est le même: accentuer les différences, semer la zizanie auprès du personnel, diviser pour mieux régner.

A trop écouter canal 1 de radio couloir, la direction veut-elle peut être faire taire Canal 2. Que dit Canal 2? Que pour obtenir un bon poste dans les HUG, les postes de cadre supérieur, les postes de chargé de mission ou de mise en place de nouvelles politiques dans les domaines les plus variés qui vont des soins et des projets transversaux à l'informatique, du secteur technique au secteur administratif et financier ou

aux ressources humaines, il faut d'abord pénétrer puis graviter dans les cercles et réseaux de loyauté de la direction générale et être le fils ou la fille de tel cadre, la femme ou le fils de tel médecin, voir avoir fonctionné comme consultant-e pour des audits qui ont soutenu "scientifiquement" les orientations précétables par une direction très stratégique qui sait à l'avance où aller.

Un arbre pour cacher la forêt de la flexibilité horaire générée par le manque d'effectif

Le personnel des HUG en général mais encore plus dans les unités et services de soins soumis aux horaires atypiques et au travail de nuit, du week-end et des jours fériés est régulièrement confronté à des pics d'activité. En médecine interne, en pédiatrie, en chirurgie, à la Maternité il y a de manière ponctuelle mais répétée sur l'année des pics de sur-occupation des lits et aux Urgences de pics de fréquentation. Le taux d'occupation peut monter à 120 ou 140%. Au lieu d'avoir 7 malades par chambre, il y en a 8. Plus de patients, plus de soins, d'entrées et de sorties qui se font plus rapidement, générant une forte intensité de soins, sans personnel supplémentaire! Si en plus des maladies non remplacées interviennent auprès du personnel, que se passe-t-il puisque les effectifs sont les mêmes ou sont réduits?

Les responsables exigent plus de flexibilité horaire. Telle aide-soignante se voit informée le matin qu'elle ne fera pas un horaire continu mais qu'elle fera un horaire à coupure. Telle infirmière se verra obligée de déplacer ses congés de récupération, tel autre sera rappelée de congé. Une trop grande flexibilité horaire est exigée pour pallier au manque d'effectif chronique dans certains services. Cela entrave l'organisation des temps professionnels et des temps privés et familiaux. Et crée une grande tension dans les relations de travail et dans les équipes.

Le SIT-Hospitalier dénonce cette flexibilité à outrance induite par le manque d'effectif. Il en a fait une de ses priorités. Pour mieux la dénoncer et préparer les luttes contre la flexibilité et pour des horaires qui permettent de vivre et pas de surmener, un questionnaire est en cours de diffusion auprès de nos membres et du personnel. Nous y reviendrons dans le prochain numéro de SIT-info.

"Mon IRU est trop dure et manque d'humanité"

Lorsque le personnel est mis sous pression pour faire plus avec moins, pour changer les horaires et faire face aux pics d'activité ou aux absences non remplacées, c'est ainsi que s'exprime le mécontentement du personnel et la critique au management des HUG "Mon IRU a été trop dure et manque d'humanité". C'est que les cadres intermédiaires sont entre l'enclume et le marteau. Ils doivent faire tourner l'unité ou le service avec les moyens resserrés ou insuffisants à disposition. Coûte que coûte les soins doivent être dispensés. Et en dépit de toutes les chartes et philosophies humanistes de management, les IRUS se retrouvent à osciller entre souhaits, équité, ménagement, culpabilisation et finalement

ordres. Bref, elles manient la carotte et le bâton pour faire tourner l'équipe.

Et dans certains unités, plus souvent la dureté et la culpabilisation qui finit en décision indiscutable que l'équité, la souplesse bien comprise et le soutien que le personnel attend de ses supérieurs hiérarchiques.

Les hiérarchies ont été mises en place par la direction. Cette même direction, qui se préoccupe aujourd'hui du passeport et du lieu de résidence des IRUS, est la même qui hier, interpellée sur la diminution des prestations et le manque d'effectif, nous expliquait qu'en comparaison internationale la France soignait tout aussi bien les patients que la Suisse mais avec un effectif inférieur et avec moins d'équipements techniques. Et que le personnel soignant ayant eu de l'expérience dans des hôpitaux moins staffés, continuait à trouver l'effectif des HUG confortable!

Diviser le personnel à l'ore d'un Victoria bis pour affaiblir les luttes

Le plan stratégique des HUG

2012 à 2015 commence à être mis en œuvre.

L'ampleur des bouleversements attendus par le virage vers une médecine médico-économique, consacré par ce plan, n'est pas encore connue et la direction se garde bien d'expliquer de manière intelligible la batterie concrète de mesures qui découle de ce plan.

Aucune annonce officielle n'a encore été faite, mais il est certain que la direction envisage de nouvelles économies et de nouvelles politiques d'austérité conformément aux choix du Conseil d'Etat. Pour quel montant? Le chiffre de 50 millions d'économies sur 4 ans est articulé. Ça vous dit quelque chose? Pour sûr, un Victoria bis. Et 50 millions, ce sont 500 postes!

Le personnel des HUG a fait preuve d'un regain de combativité avec les grèves de l'automne 2011. Et il devra se mobiliser massivement et se battre contre les nouveaux plans d'austérité qui pourraient être lancés avec le budget 2013.

Quoi de mieux pour une direction que de distraire

l'attention du personnel sur un bouc émissaire facile? Et par là diviser le personnel pour affaiblir les luttes contre les plans d'austérité que les syndicats préparent tant dans les HUG que dans l'ensemble des services publics?

Lutter pour des droits égaux, contre les politiques d'austérité et pour de meilleures conditions de travail pour toutes et tous, sans considération d'origine, de nationalité et de résidence

Pour combattre la flexibilité horaire et le manque d'effectif dans les HUG aucune concession ne doit être faite à la défense de droits égaux pour tous et toutes les salarié-e-s des HUG. Pour la reconnaissance salariale, pour des postes supplémentaires, pour des horaires décents, pour les mêmes chances à l'engagement et à accéder aux postes à responsabilité, en fonction des compétences et sans considération d'origine, de nationalité ou de résidence.

Manuela Cattani

Préférence cantonale

La position de la CGAS

Du brouillard pour dissimuler la politique d'austérité du gouvernement et les stratagèmes patronaux visant à accroître l'exploitation des travailleuses et travailleurs.

La Communauté genevoise d'action syndicale doit réaffirmer ses positions en matière "de préférence cantonale" suite aux récentes déclarations de la direction des HUG-Hôpitaux universitaires de Genève concernant des cadres intermédiaires infirmiers qui sont venues électriser le débat, ceci à 18 mois des élections cantonales.

La CGAS refuse les amalgames populistes qui tendent à faire des frontaliers et de la libre circulation des personnes le bouc émissaire de tous les maux dont souffre Genève: précarité pour un nombre croissant de salarié-e-s et surtout pour les jeunes, bas salaires dans certains secteurs, diminution des aides sociales, démantèlement des services publics, transports publics défaillants, insécurité; taux de chômage le plus élevé de Suisse...

La CGAS rappelle que Genève est le pôle principal d'une vaste région - qui va de la France voisine à une partie du canton de Vaud - aux relations économiques et sociales fortement imbriquées depuis des décennies. 380'000 salarié-e-s travaillent à Genève. Le seul mal dont ne sont pas affublés les frontaliers est la crise du logement. Et pour cause. Si 50'000 salarié-e-s de France et 20'000 du canton de Vaud se rendent chaque jour dans le centre de la région, 50'000 Genevois-e-s, dont 20'000 salarié-e-s et 30'000 retraité-e-s habitent en France voisine, n'ayant pas trouvé de logement à Genève à cause d'une crise du logement qui perdure depuis de nombreuses années.

Pour la CGAS, la cause de la sous-enchère et des bas salaires dans certains secteurs n'est pas la libre circulation et les frontaliers, mais les politiques patronales et le manque de protection des salarié-e-s de ce canton: le manque de contrôles et de sanctions contre les abus patronaux, la complaisance des autorités à l'égard de la sous-traitance et les faillites frauduleuses, l'amnistie judiciaire et pénale des employeurs qui pratiquent le travail au noir (non paiement des cotisations sociales notamment).

La CGAS considère que les causes des problèmes de Genève ne sont ni les frontaliers, ni les immigré-e-s, ni la libre circulation des personnes: c'est bien la politique économique dominante à Genève - qui vise surtout à privilégier le rendement du capital et la satisfaction des actionnaires plutôt que le travail et l'emploi, à attirer les sièges des multinationales et les sociétés de négoce en matières premières plutôt qu'à maintenir et développer des activités économiques répondant aux besoins locaux et prépondérant de la population... Ainsi les emplois qui continuent d'être créés dans notre canton sont tellement spécialisés que même de jeunes universitaires formés sur place peinent à correspondre à leurs profils.

Les autorités publiques, pour combattre le chômage, feraient mieux de renoncer aux politiques d'austérité et d'adapter les services publics à l'augmentation de la population et de ses nécessités, de relancer l'emploi et la création de postes dans la santé, le social, la prise en charge des enfants et des personnes âgées, les énergies renouvelables, la culture, les transports publics.

Et pour combattre la sous-enchère et la pression sur les salaires - que les patrons imposent de tout temps et particulièrement en période de crise - les autorités politiques seraient mieux inspirées d'améliorer les mesures d'accompagnement qui restent insuffisantes et d'appliquer plus rigoureusement celles qui existent déjà.

Il faut renforcer en premier lieu les contrôles des entreprises pour épingler et sanctionner les employeurs "indélicats" qui ne respectent pas les salaires légaux et conventionnels. Pour ce faire, la CGAS a déposé le 10 février 2012 12'856 signatures en soutien à son initiative populaire cantonale pour le renforcement du contrôle des entreprises et contre la sous-enchère, qui prévoit la création d'une inspection des entreprises et fixe un quota d'un inspecteur-trice désigné-e par les syndicats pour 10'000 emplois.

La population genevoise, sans l'apport du personnel soignant et infirmier frontalier, ne serait tout simplement pas soignée dans nos hôpitaux, EMS et soins à domicile puisque cela fait 30 ans qu'on ne forme plus à Genève de professionnel-le-s pour ces activités!

Par ailleurs, les conditions de travail atypiques (horaires 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24) rendues encore plus pénibles avec la réduction des effectifs dissuadent les jeunes d'entreprendre des formations pour ces métiers de plus en plus astringents mais pourtant essentiels du service public.

Les prises de position de la direction de l'Hôpital sont particulièrement malvenues: elles visent à diviser les salarié-e-s pour mieux imposer de nouvelles mesures d'économie et de réorganisations, cela après une fin d'année 2011 où plusieurs catégories de salarié-e-s de l'Hôpital, avec courage et détermination, se sont mises en grève pour réclamer une meilleure reconnaissance professionnelle et salariale.

Pour combattre les politiques patronales et les politiques d'austérité, aucune concession ne doit être faite à la défense de droits égaux pour toutes et tous les salarié-e-s (à l'emploi, à un salaire et à une retraite décente, à un salaire égal, y compris au droit d'accéder à un poste à responsabilité), quelles que soient leur origine ou nationalité.

Adopté par le Comité de la CGAS du jeudi 23 février 2012

Et si on essayait autre chose ?

Diminuer de 5% les effectifs et augmenter d'autant le temps de travail, voilà la riche idée de l'UDC et de quelques illustres pourfendeurs des services publics pour redresser les finances de l'Etat. Une provocation stupide et absurde, mais qui permet de mettre en évidence de vrais problèmes.

Il fallait oser. Alors que la charge de travail n'a cessé de croître ces dernières années, avec ses conséquences désastreuses sur la santé du personnel et sur la qualité du service à la population, alors que les salaires sont gelés et que plusieurs dizaines de milliers de travailleurs-euses et retraité-e-s vont passer lourdement à la caisse pour répondre aux contraintes inutiles mais néanmoins réelles de recapitalisation des caisses de pension, une motion a été déposée devant le Grand Conseil demandant d'augmenter le temps de travail de 40 à 42 heures et de réduire les effectifs de plus de 1500 postes de travail.

Des services exsangues

Au cours des deux dernières législatures, la population genevoise n'a cessé de croître. Parallèlement, sous les effets conjugués des cadeaux fiscaux profitant au plus riches, du chômage et de la pression patronale sur les salaires, de la crise économique et de celle du logement, ou encore du vieillissement de la population, les inégalités sociales se sont creusées, et avec elles, les besoins et sollicitations de l'Etat social ont augmenté. Les effectifs des services publics n'ont quant à eux pas suivi cette croissance dans les mêmes proportions. La charge de travail du personnel a donc logiquement explosé, à tel point

que dans tous les services, le tabou est tombé : on ne cherche désormais plus à faire davantage avec moins, mais bel et bien à diminuer les prestations. A ce jeu-là, de plus en plus nombreux-ses sont les membres du personnel à y laisser leur santé. Augmenter le temps de travail ne ferait donc que d'intensifier l'épuisement et la spirale infernale et extrêmement coûteuse de l'absentéisme.

Créer des emplois plutôt que d'en supprimer

Plutôt que de supprimer plus de 1500 emplois et d'augmenter le temps de travail de ceux qui ont la chance d'en avoir un, un redressement des finances de l'Etat devrait au contraire s'intégrer dans une politique économique axée sur la création d'emploi. Et les services publics regorgent de besoins : des crèches aux EMS et à l'aide à domicile, en passant par l'enseignement, les soins, les services sociaux, la réinsertion et le handicap, le para-scolaire, la formation professionnelle, l'aménagement du territoire, le contrôle du marché du travail, la justice et l'administration nécessaire au fonctionnement de tous ces services, les postes à créer ne manquent pas.

Bien sûr ces créations d'emplois -et pas de pseudo-emplois précaires de soi-disant solidarité ou autres stages qui n'ont de formation que le nom-

qu'une telle politique serait considérée comme une priorité, alors peut-être arrêterions-nous de pratiquer la politique des caisses vides par le démantèlement incessant de la fiscalité. Par ailleurs, il serait temps d'arrêter de considérer le service public uniquement comme un gouffre à dépenses, ou au mieux comme un mal nécessaire, mais comme un véritable acteur économique. Car créer de l'emploi, c'est également relancer une dynamique économique dont bénéficieraient également les entreprises et les revenus de... l'Etat.

L'arbre qui cache la forêt

Ne nous y trompons pas, cette motion n'est qu'un arbre qui cache la forêt. Car l'assèchement des caisses publiques, l'augmentation de la charge de travail, ses conséquences sur la santé du personnel, et l'insuffisance de création de postes dans les services publics sont déjà une réalité, et ceci depuis bien trop longtemps.

Le 7 février dernier, l'assemblée du SIT-services publics en a longuement discuté. Prestations publiques, reconnaissance salariale, emploi et fiscalité, tels sont les axes de revendications à opposer aux mesures d'austérité annoncées par le plan financier quadriennal du Conseil d'Etat.

N'en déplaise à ceux qui souffrent d'ulcère, nous serons donc encore là ce printemps pour dénoncer les attaques aux services publics, et exiger, tous-tes ensemble, que l'on essaie autre chose.

Davide De Filippo

Manifestation du personnel

Le personnel du SEVE est inquiet par le projet dit Ogiatz qu'a lancé Pierre Maudet. Cette importante réorganisation au service de sa croisade pour la propreté en Ville de Genève touche le Service des espaces verts.

Mal informé et inquiet, le personnel s'est réuni en assemblée générale le 17 janvier dernier et a mandaté les syndicats SIT et SSP pour rencontrer le Département de l'environnement urbain et de la sécurité (DEUS). Le magistrat, bien qu'il prétende publiquement être favorable à la concertation, a significativement pas l'intention de discuter avec les syndicats. L'article 18 du statut

respecte chacun-e dans sa fonction, les craintes du personnel sont ailleurs. Il faut d'abord souligner que les collègues du SEVE sont chargés de divers travaux, dont le nettoyage des parcs et des cimetières. S'ils ne s'occupaient que de l'entretien, on pourrait comprendre qu'un simple changement de service ne changerait rien à leur quotidien. Ce n'est évidemment pas le cas.

exemple, l'érosion d'effectifs qui a déjà été mise en œuvre au cimetière Saint-Georges implique que le service fasse appel au privé pour tailler des haies, que les rosiers et certains massifs soient coupés plutôt qu'entretenus, que les jardiniers doivent faire des tâches de fossoyeurs, etc. Les conséquences sont donc directes sur la qualité des espaces verts mis à la disposition de la population et sur les conditions de travail des horticulteurs-trices et des aides. Des locaux manquent déjà dans certains secteurs.



du personnel prévoit pourtant que nos organisations soient consultées en cas de réorganisation importante d'un service. Alors qu'une rencontre était finalement prévue le 1^{er} mars avec la directrice du DEUS, onze collègues du SEVE ont été informés par courrier qu'ils allaient être transférés à la Voirie sans attendre que cette séance ait lieu.

Outre les 11 collègues touchés par ce projet de transfert, c'est un total de 24 postes que le DEUS entend retrancher au SEVE en faveur de VVP. Bien entendu, aucun appel à candidature n'a été lancé par le DEUS et les concernés sont mis devant le fait accompli sans concertation. Les collègues craignent logiquement de perdre des effectifs, des locaux et des moyens pour l'entretien des parcs et des cimetières. Par

Le rassemblement organisé par les syndicats devant le bureau du magistrat avait pour but de lui rappeler que derrière des tâches et des fonctions, il y a des personnes que l'on ne déplace pas comme des soldats de plomb et lui demander d'ouvrir des négociations avec les organisations représentatives du personnel.

Valérie Buchs

Sanét et social : pénuries de personnel formé

Une situation alarmante et schizophrénique

Des centaines de personnes doivent être formées dans les domaines des soins et du social à Genève et les moyens ne suivent pas.

Les besoins en matière de formation de personnel en emploi dans les domaines santé et social, en particulier pour des niveaux de CFC et d'AFP, sont reconnus et se précisent. Toutefois, les baisses de recettes cantonales ont désormais un effet déplorable sur les priorités et les politiques de formation. Les mesures d'économies décidées empêchent tout octroi de subventions supplémentaires aux écoles de formation professionnelle de la santé et du social du post-obligatoire. Dès lors, des projets nécessaires et urgents, notamment de formation raccourcie pour les CFC social d'assistant-e socio-éducatif (ASE) pour adultes, ne pourront pas être menés à bien alors que les domaines de la petite enfance vont devoir qualifier des centaines de personnes par exemple. Une seule classe sera ouverte pour les prochaines attestations fédérales (AFP) des aides en soin et accompagnement (ASA), nouveau métier qui va remplacer les aides-soignant-e-s, alors que des centaines de personnes doivent être qualifiées...

Des investissements nécessaires

Les diverses lois et motions qui confirment les nécessités d'investissements dans ces niveaux de formations peuvent demeurer des vœux pieux... Les déterminations du DIP, notamment en matière de formation dans les domaines

de la petite enfance, risquent de traîner encore longtemps. Or, ce sont plus de 2000 personnes qui doivent être formées au niveau CFC dans les domaines de la petite enfance, et près de 1000 personnes qui occupent des postes d'aide-soignant mais non qualifiées et devraient pouvoir bénéficier de formations pour accéder au minimum au niveau de l'AFP pour répondre aux besoins et politiques d'encadrement. A ces chiffres impressionnants s'ajoutent des départs à la retraite, des besoins de former des personnes jeunes, une pénurie de personnel formé à des niveaux supérieurs (HES, infirmières par exemple).

Pénurie et conséquences

Les blocages de subventions provoquent des situations absurdes. Si l'on ne forme pas massivement aujourd'hui, la pénurie de personnel dans ces domaines s'accroîtra, affectera les prestations, remettra une fois de plus en cause les reconnaissances de métiers historiquement féminins... Bien entendu, la pénurie de personnel formé en soins, voire bientôt dans le social bientôt, ne dépend pas seulement de question de politiques de formation, mais aussi de manque d'attractivité et de pénibilités mal appréhendées.

La réaction à cette situation doit être politique et syndicale : défendre des moyens et les ressources pour les écoles et une politique proactive de forma-

tion. Valoriser des métiers et des professionnels de domaines essentiels appelés à se développer encore longtemps.

Les salaires à valoriser

En septembre prochain, la première classe d'ASA va s'ouvrir et la formation d'aide-soignante (Croix-rouge) prend fin. C'est l'occasion pour affirmer que ce nouveau métier correspond globalement à l'évolution des cahiers des charges des aides-soignantes et rappeler que c'est bien une classe 10 qui a été la base de la revendication du mouvement des aides-soignantes des HUG soutenu par le SIT. Cela permet de redire que la classification salariale des CFC santé d'ASSC actuelle (classe 10) est très insuffisante, tout comme celle des ASE. Nous évaluons à l'aube des premières volées de personnes formées que ces métiers devaient se situer au minimum à une classe 11. Enfin on relèvera aussi que les éducatrices de la petite enfance sont scandaleusement sous-évaluées et que d'autres professions du social et de la santé n'ont pas vu leurs salaires revus depuis qu'elles sont devenues de niveau universitaire ou HES. Il est dès lors indispensable de rappeler une fois encore que les métiers des domaines santé et social doivent être reconnus, soutenus, réévalués. Le projet SCORE de l'Etat y répondra-t-il ? Ne comptons pas sur lui.

Le SIT organise une réunion avec les membres concernés mardi 17 avril à 17h30.

Françoise Weber

EPI Concertation suspendue

Le personnel des EPI a décidé de porter le "recueil rouge" de doléances à la connaissance du Conseil d'administration en décembre dernier, afin de faire entendre demandes et préoccupations. Cette petite action a eu le pour effet de fâcher la direction, qui a décidé de suspendre la concertation avec la délégation syndicale.

Le personnel est invité à une assemblée le 22 mars pour déterminer comment rapidement se faire entendre. En effet, l'expansion des EPI se poursuit à vitesse grand V et il est temps que les réformes mises en œuvre soient stabilisées, évaluées, tout comme les conditions de travail.

FW

votations du 11 mars 2012

► **L'abus de travail nuit gravement à la santé**

OUI à 6 semaines de vacances

► **Pour l'AVS, le social, la culture et le sport**

OUI aux jeux et loteries d'utilité publique

► **Pour les emplois et la diversité culturelle**

OUI au prix unique du livre

► **Contre un projet qui nous bâillonne**

NON à la loi sur les manifestations

www.sit-syndicat.ch

10 rue des Châlonniers
1206 Genève

l'Etat responsable Justice Forthès
Hortensia Huettenlocher

Sit syndicat
Interprofessionnel
de travailleuses et travailleurs

Un premier pas mais trop timide

La formation continue va bientôt faire l'objet d'une loi fédérale (LFCo) : un projet du Département fédéral de l'économie est en consultation jusqu'au 13 avril 2012. Il est important de soutenir ce premier pas pour que le slogan "apprendre tout au long de la vie" devienne réalité, d'autant plus qu'une partie du patronat et ses relais parlementaires s'y opposeront.

Mais cet appui syndical se conjugue avec l'exigence de "muscler" le projet pour que la loi en fasse un droit effectif pour toutes et tous et une véritable politique publique.

Le compromis helvétique

Tout le monde aujourd'hui dit et répète qu'il est indispensable pour chacun-e "d'apprendre tout au long de la vie": pour suivre les évolutions technologiques, encaisser les mutations économiques, garder ou retrouver son emploi, s'adapter à la "société du savoir" et aussi, en langage patronal convenu, augmenter la compétitivité, la productivité, l'employabilité. Mais on sait (les statistiques le montrent depuis longtemps)

que, dans les faits, l'accès à la formation continue demeure la "chasse gardée" des employé-e-s déjà formé-e-s, haut placé-e-s dans la hiérarchie et bien payé-e-s, auquel-le-s les employeurs accordent du temps et de l'argent pour suivre les cours qui leur conviennent. Si on veut donc être cohérent et ouvrir réellement la porte de la formation continue à toutes et tous, il faut qu'elle devienne un droit, que l'accès en soit facilité, à commencer, pour celles et ceux qui en ont le plus besoin, que l'Etat en fasse une priorité.

Bref, il faut une loi pour définir, encadrer, encourager, rendre accessible, garantir la formation continue.

Cela semble évident, mais les débats préparatoires pour mettre en place une telle loi ont démontré le contraire. L'Union suisse des arts et métiers (USAM) notamment ne veut rien savoir d'une loi spécifique sur la formation continue; par opposition à toute forme de réglementation, elle prétend que les dispositions figurant dans les lois existantes suffisent. Les tenants du libéralisme défendent l'idée que, comme le reste, la formation continue relève de la seule responsabilité individuelle et des "lois du marché".

Les syndicats et la gauche ont au contraire demandé qu'el-le soit un véritable droit, que les conditions d'y accéder soient garanties, que les moyens de la mettre en œuvre soient définis par l'Etat et que tout cela figure dans une loi séparée. Résultat des courses: le Département fédéral de l'économie (DFE) propose un projet de loi qui est un exercice

d'équilibre entre les deux positions.

La reconnaissance des besoins

Premier point positif: l'introduction d'une loi sur la formation continue consacre la reconnaissance de celle-ci comme un objectif social important, qui mérite d'être défini, encouragé et réglementé.

Deuxième point positif: le projet de loi introduit toute une série de mesures qui vont dans notre sens des orientations syndicales, en particulier celles visant à créer les conditions

- permettant à chacun de participer à l'apprentissage tout au long de la vie;
- favorisant l'égalité des chances dans l'accès à la formation continue;
- améliorant l'employabilité des personnes peu qualifiées;
- veillant à la bonne information sur les offres et à leur transparence;
- prônant la prise en compte des acquis de la formation non formelle dans la formation formelle.

Troisième point positif, étonnamment très développé dans la loi, et qui nous tient à cœur: réglementer et encourager l'acquisition de compétences de base des adultes.

Ces dispositions visent à favoriser d'une part l'obtention des certifications initiales type CFC (validation des acquis) et d'autre part l'acquisition des compétences de base (lecture, écriture, résolution de problèmes) nécessaires pour pouvoir entrer en formation, s'intégrer, être "employable", dont une partie était encouragée par la loi sur la culture (illettrisme) qui passe maintenant à la LFCo en s'élargissant.

Le ver est dans le fruit

A première vue donc, le projet de loi constitue une avancée par rapport à la situation actuelle. Mais un regard plus at-

tentif fait apparaître que toutes ces dispositions constructives sont rongées de l'intérieur par une forte dose de libéralisme. Selon le projet:

- la formation continue relève de la seule responsabilité individuelle;
- l'Etat (Confédération et cantons) n'intervient que de manière "complémentaire et subsidiaire" aux initiatives individuelles et privées;
- l'organisation, le soutien et l'encouragement de la formation continue ne doivent pas "fausser la concurrence" et ses offres doivent être "conformes au prix du marché";
- toute mention d'un droit à un congé formation payé est absente du projet;
- l'organe de pilotage de la loi, la "conférence sur la formation continue" ne prévoit aucune participation des partenaires sociaux.

Il faut que la formation continue devienne un droit, que l'accès en soit facilité pour celles et ceux qui en ont le plus besoin, que l'Etat en fasse une priorité.

C'est pas encore gagné

Face à ce paquet mal ficelé, quelle position syndicale adopter?

D'un côté, nous ne pouvons que saluer l'introduction de la formation continue dans une loi fédérale et les avancées que le projet contient. C'est d'autant plus nécessaire que, lorsque le Parlement en débattait, l'USAM et la droite vont les combattre et proposer d'en rester au statu quo: pas de loi et mains libres au patronat dans ce domaine. Les syndicats doivent donc défendre le principe d'une loi fédérale sur la formation continue et défendre les dispositions du projet qui vont dans leur sens.

Mais ils doivent aussi demander fermement que le projet soit amélioré, notamment sur les points suivants:

- définir la formation continue comme un droit, accompagné d'un congé formation payé de 5 jours par an;
- attribuer un rôle moteur et régulateur à l'Etat dans ce domaine;
- prévoir dans la loi non seulement l'affirmation de principes généraux, mais aussi la définition des moyens nécessaires à sa mise en œuvre, notamment dans le domaine de l'information et de la transparence sur les offres existantes;
- refuser que la formation continue soit considérée seulement comme un marché et défende l'existence et la promotion d'offres organisées ou subventionnées par les pouvoirs publics;
- demander la promotion des formations par modules, qui seules permettent d'acquies des formations certifiées en emploi;
- exiger que les partenaires sociaux, dont les syndicats, fassent partie de l'organe de pilotage stratégique d'application la loi fédérale.

C'est dans ce sens que le SIT va répondre avec la CGAS à la consultation fédérale, en demandant en outre que la loi prévoit le maintien des acquis dans les cantons qui, comme Genève, ont déjà une loi sur la formation continue.

Cette prise de position sera relayée dans les fédérations syndicales concernées (USS et Travail.Suisse). Restera ensuite à se mobiliser lors des débats parlementaires pour obtenir en définitive une loi fédérale sur la formation continue à la hauteur des besoins des travailleuses et travailleurs, non seulement en paroles mais en actes.

Jean-Marc Denervaud



C'est le BIT qui le dit

Crise et renforcement des inégalités au travail

Une étude du Bureau International du Travail (BIT) parue le 24 février dernier analyse comment la crise a renforcé les inégalités au travail en Europe*.

Les précaires et les jeunes en première ligne

La première raison de ce renforcement est que les travailleurs-euses atypiques (contrats temporaires ou intérimaires) ont été les plus touchés par la crise. Ce sont donc majoritairement des personnes déjà précaires qui ont vu leur situation empirer. En Espagne par exemple, 90 % des pertes d'emploi ont concerné des travailleurs-euses temporaires.

Dans la quasi-totalité des pays d'Europe, le taux de chômage des jeunes a rapidement augmenté jusqu'à être deux fois plus important que celui des autres catégories d'âge.

Si la crise a dans un premier temps entraîné des suppressions d'emplois hautement qualifiés (par exemple dans le secteur financier), les répercussions ont ensuite atteint des secteurs employant une main-d'œuvre moins ou non qualifiée, comme le bâtiment ou l'industrie manufacturière.

Inégalités hommes-femmes

Le taux de chômage des hommes a augmenté plus fortement que celui des femmes

en raison de la forte proportion d'hommes dans des secteurs comme le bâtiment. Mais les femmes ont aussi eu tendance à être les premières licenciées dans ces secteurs!

Elles ont par ailleurs subi plus de réductions de salaire que les hommes. Au Royaume-Uni, il semblerait que la crise a participé à bloquer la diminution de l'écart entre les salaires des hommes et des femmes. Des écarts qui sont toujours importants dans beaucoup de pays européens. En outre, toujours selon le BIT, les employé-e-s de la fonction publique sont la catégorie la plus menacée à l'heure actuelle par les réductions de salaires et de postes et l'on sait que ce secteur emploie un grand pourcentage de femmes.

Des différences selon les politiques publiques et les caractéristiques des marchés du travail nationaux

L'étude s'intéresse par ailleurs aux différentes poli-

tiques menées durant la crise et à leurs impacts.

L'existence de plans de relance et de subventions étatiques dans certains pays a visiblement permis de limiter les dégâts par rapport aux pays où ces politiques n'ont pas été mises en place. En parallèle à ces apports étatiques, certains pays ont instauré des mesures de réduction du temps de travail ou de chômage partiel qui ont également permis de limiter l'impact de la crise sur le chômage. Les pays où aucune politique spécifique n'a été menée ont clairement subi plus de perte d'emplois.

Si des emplois ont certes pu être sauvés grâce à certaines mesures, le prix payé par les salarié-e-s est très élevé et il n'y a donc pas lieu de se réjouir.

En résumé, les personnes qui subissaient déjà le plus d'inégalités sont celles qui ont payé le prix fort! La lutte contre les inégalités au travail est donc plus que jamais d'actualité si nous voulons cesser de payer cette crise.

Aurélien Petzold

*:Work Inequalities in the Crisis. Evidence from Europe, <http://www.ilo.org/global/publications>

Jeunes en rupture de formation

La Commission formation professionnelle du SIT vous invite à participer à une présentation du rapport de la CEPP (Commission externe d'évaluation des politiques publiques) concernant

"La politique d'information et d'orientation professionnelle en faveur des jeunes en rupture de formation"

le mercredi 14 mars de 18h à 19h (grande salle) au SIT,

suivie d'une discussion sur quelques recommandations formulées par la CEPP, avec l'un des auteurs du rapport, Michel Vuille

Cette présentation permettra de mieux cerner la politique cantonale en matière d'orientation scolaire et professionnelle, la stratégie déployée pour les besoins des jeunes en rupture de formation et voir si les moyens existants, ainsi que les cadres légaux permettent de réduire cette problématique des jeunes en rupture.

Le rapport de la CEPP concerne la situation des jeunes en rupture de formation, soit des jeunes de 15 à 25 ans ayant terminé leur scolarité obligatoire (promu ou non) qui ne poursuivent pas de formation (étude, apprentissage, préapprentissage...).

Chaque année, à Genève, plusieurs centaines de jeunes sont temporairement ou durablement en rupture de formation. Plusieurs dispositifs sont prévus, par le DIP en particulier, pour repérer les jeunes sans projet professionnels. Ces dispositifs sont-ils adéquats et bien coordonnés? Existe-t-il des indicateurs et des moyens d'éviter les croissants échecs scolaires?

Où se situent les risques de rupture? Dans les filières de transitions scolaires et professionnelle, dans la formation duale (apprentissage)?

Quels sont les dispositifs prévus dans le canton ou existants en vue des retours en formation? Les projets et questionnements sont nombreux auprès des enseignant-e-s, des acteurs socio-éducatifs (animateurs-trices, travailleurs-euses sociaux...) dans les actions de prévention et d'accompagnement des jeunes en rupture. Le syndicat est impliqué dans ces réflexions, via les comités de secteurs concernés. Plus largement, le syndicat est appelé à donner son avis sur la politique d'information et d'orientation scolaire, visant à réduire les inégalités, prévenir les risques. Agir prioritairement vers des actions de prévention avec les moyens adéquats à défendre.

Venez partager vos avis, vos expériences et construire les réponses syndicales.

La commission formation professionnelle, qui regroupe des membres du syndicat, intéressé-e-s à améliorer les droits en matière de formation continue et professionnelle des travailleuses-euses, des apprenti-e-s, viser l'égalité des chances en matière de formation des jeunes et des salarié-e-s, vous invite cordialement à entendre quelques auteurs du rapport de la CEPP.

Le rapport: "Évaluation de la politique d'information et d'orientation professionnelle en faveur des jeunes en rupture de formation", publié en octobre 2011 est disponible sur www.ge.ch/cepp