

Annnonce de la fermeture de Merck Serono à Genève

Non au massacre des emplois!

L'annonce de la fermeture du site et de la suppression de 1250 postes à Genève (et de 80 dans le canton de Vaud), assorti d'une cohorte de transferts à l'étranger, est un coup de tonnerre dans la Genève de la croissance et du "miracle lémanique" et un coup de faux inadmissible pour l'ensemble des salarié-e-s ainsi "remercié-e-s".

Surtout que dans les faits, le périmètre touché sera bien plus large que le nombre pourtant déjà immense de 1250 postes chez Merck Serono. En effet, dans un premier cercle autour de Merck Serono se trouvent les sous-traitants et services externes directs sur le site, avec les personnels du restaurant d'entreprise, du nettoyage, de la sécurité, de la crèche, de la maintenance technique, etc., sans parler des très nombreux employé-e-s temporaires, souvent présents de longue date dans l'entreprise. Ce sont donc plusieurs centaines de postes supplémentaires qui seront touchés directement. Puis, dans un cercle plus large, c'est encore une large quantité d'emplois indirects qui seront concernés.

Une pareille décision, dans la pure logique du capitalisme, qui maximise les profits de capitaux en sacrifiant des postes de travail, est inadmissible et doit être condamnée vigoureusement. Les chiffres publiés montrent que Merck Serono a fait des profits énormes, a distribué des dividendes de 20% à ses actionnaires pour des centaines de millions, et donc se restructure sur le dos des salarié-e-s, qui paient cash, c'est le cas de le dire, pour l'entreprise multimillionnaire.

Mobilisation indispensable

Seule la mobilisation du personnel peut permettre de renverser ces décisions, et elle est heureusement très forte. Plus de quatre cent employé-e-s ont répondu à l'appel du syndicat Unia le vendredi 27 avril, puis près de 700 lors d'une seconde AG le 4 mai.

Ces AG ont élu une délégation du personnel, ainsi qu'un comité d'action, et mandaté le syndicat pour les accompagner dans les démarches de consultation légale face à l'annonce de fermeture, auxquelles l'employeur refusait jusqu'alors d'intégrer le syndicat. Sur cette base, le personnel et le syndicat Unia ont rapidement obtenu gain de cause concernant les revendications (réunion des représentants élus sur le temps de travail, mise à disposition de locaux, transmission d'informations, et accompagnement par le syndicat).

L'entreprise a toutefois refusé pour l'instant de prolonger le délai de consultation, tout en se disant ouverte à l'envisager. Une prolongation qui devra impérativement être accordée, si l'entreprise veut rester crédible dans l'octroi d'une chance de construire des alternatives à la décision abrupte et inacceptable annoncée.



La mobilisation a également débouché sur une participation importante au défilé du 1^{er} mai des "Merck Serono" avec plus de 600 personnes participant au cortège.

Du côté des sous-traitants

Dans les secteurs sous-traités à d'autres entreprises et les services externes, il s'agit également d'éviter les conséquences funestes pour les employé-e-s, en particulier les pertes d'emplois. Merck Serono a en effet une responsabilité qui s'étend, par sa décision de fermeture, au-delà de son propre personnel, à l'ensemble des sous-traitants. Le SIT s'est mobilisé pour défendre le personnel des entreprises présentes sur le site et appartenant aux secteurs où

il est actif, et coordonnera son action avec celle du syndicat Unia.

C'est ainsi que le personnel engagé chez ISS, assurant réception, courrier, logistique et nettoyage du site, et qui représente plus de 60 personnes, a mandaté le SIT pour qu'il défende, aux côtés d'Unia, ses intérêts auprès des différentes instances concernées, afin d'éviter les licenciements, et à défaut, de pouvoir également bénéficier d'un plan social. Des démarches sont en cours auprès de l'employeur afin d'obtenir informations et garanties à cet égard. Des démarches similaires sont en cours auprès d'autres sous-traitants pour obtenir les mêmes garanties.

Il en va aussi du maintien de

la crèche d'entreprise. La crèche (EVE) Crescendo, située dans le site de Merck Serono, accueille à la fois des enfants de l'entreprise et des enfants du quartier, et la fermeture du site affecterait le personnel de la crèche mais aussi les places d'accueil. Le SIT est avant tout préoccupé par le sort des 25 personnes travaillant à la crèche, mais également soucieux de faire en sorte qu'aucune place d'accueil ne disparaisse dans le canton: une éventuelle fermeture serait particulièrement inacceptable en période de forte pénurie de places d'accueil de la petite enfance à Genève.

suite en page 4

Dans ce numéro:

Vaincre ensemble

Le discours du 1^{er} Mai de Nicole Lavanchy, présidente du SIT, appelant à lutter ensemble contre la xénophobie.

2

On vote le 17 juin

Des explications et des mots d'ordre pour les divers sujets soumis en votations fédérales et cantonales le 17 juin prochain.

3

Emplois de précarité

La suite des interviews sur le leurre que sont les Emplois dits de solidarité.

4

La vente enfin cadrée

La mise sur pied de la CCT-cadre dans la vente va enfin mettre de l'ordre dans ce secteur. Malheureusement, il s'agit d'une CCT au rabais.

5

Mobilisation

Les secteurs public et parapublic vont manifester pour défendre le service public.

6

Musique!

Le SIT vient de conclure une convention collective de travail pour les écoles de musique.

7

Divisions: NON

A l'occasion du 1^{er} Mai, la CGAS a publié un manifeste appelant à l'unité des travailleuses et travailleurs contre les abus patronaux.

8

La clause inutile

C'EST un bien mauvais signal qu'a donné le Conseil fédéral, à mi avril, en réintroduisant des contingents pour les travailleurs et travailleuses en provenance de huit pays de l'Union européenne (pays baltes, Pologne, République tchèque, Slovaquie, Slovaquie, Hongrie).

D'abord parce qu'une fois de plus, il préfère conforter la thèse nationaliste que c'est l'afflux de travailleurs étrangers qui pose problème à la population résidente et au marché du travail, plutôt que de cibler sérieusement la dérégulation dont souffre encore et toujours ce marché du travail, et qui est seule responsable du dumping salarial quotidien et répandu. Or l'expérience a montré que de se rapprocher de ces thèses xénophobes et nationalistes pour prétendument les combattre n'est qu'un leurre. Au contraire, c'est élargir leur assise. Pour des représentants politiques qui disent se distancer de cette vision nationaliste, c'est donc une erreur grave, surtout au lendemain du dépôt de l'initiative UDC "contre l'immigration de masse", et à la veille d'une votation sur les traités internationaux que la même UDC voudrait voir soumis au peuple. Car ce n'est pas en limitant à 2000 (contre 6000 en 2011) les entrées de travailleurs-euses de pays de l'Est de l'Europe que la

pression sur le marché du travail suisse diminuera. D'abord parce que le robinet n'est pas fermé pour les autres pays européens. Avec cette décision, le Conseil fédéral laisse entendre qu'il y a deux Europe différentes, à traiter différemment. Or s'il y a bien des différences de niveau de vie entre ces pays, c'est au contraire en luttant contre ces inégalités qu'on accélérera le processus d'intégration européenne, et qu'on améliorera la situation des pays les plus faibles. Mais le plus grave est que cette décision continue à mettre au second plan la vraie dimension par laquelle le marché du travail doit être protégé du dumping: des mesures d'accompagnement dignes de ce nom et réellement appliquées. Or à la lumière du rapport que vient de publier le secrétariat à l'économie (seco) sur la mise en œuvre des mesures d'accompagnement, le constat est limpide: celles-ci sont encore largement insuffisantes. En 2011, moins de contrôles ont été effectués, alors que le nombre d'emplois et de permis octroyés

a augmenté. Et surtout, les cas de sous-enchère ont augmenté dans les secteurs sensibles, non protégés par des salaires minimums. Comme le martèlent les syndicats, une vraie politique de protection du marché du travail passe par le renforcement des mesures d'accompagnement: un accroissement des contrôles, avec des moyens en suffisance. Par l'instauration d'un salaire minimum digne de ce nom pour toutes les branches, y compris celles qui ne sont pas couvertes par des CCT. Par l'introduction des amendes et des sanctions réellement dissuasives et effectives pour les entreprises en infraction. Par l'introduction d'une responsabilité solidaire à l'égard des sous-traitants, qui constituent actuellement l'une des voies royales pour contourner les règles établies. Le Conseil fédéral a certes enfin commandé des études sur certains de ces sujets. C'est bien, il était temps. Mais il est surtout temps d'agir sur ce front-là.

Jean-Luc Ferrière

CONTRÔLE DU MARCHÉ DU TRAVAIL: LA POIGNE DU CONSEIL FÉDÉRAL...



C'EST ENSEMBLE que nous vaincrons la xénophobie ambiante

Nous publions le discours prononcé par Nicole Lavanchy, présidente du SIT lors du 1^{er} Mai 2012.



Nicole, sous la bonne garde de Sabedine

Nos voisins acceptent-ils de travailler pour n'importe quel salaire?

C'est FAUX. La sous-enclère salariale est le fait de patrons et d'entreprises qui se permettent de payer des salaires indécentes, sans être plus inquiétées que cela. Les contrôles sont totalement insuffisants. Et si les entreprises sont prises la main dans le sac, les sanctions sont si dérisoires qu'elles recommencent aussitôt!

Nos voisins sont-ils mieux logés que nous?

C'est FAUX. Ils vivent aussi la spéculation immobilière et des coûts de loyer excessifs. C'est toute l'agglomération qui est touchée par le désastre du manque de logements à Genève.

Où, Genève fait du mal à notre région, à notre agglomération, en exportant son chômage et sa pénurie de logements.

La logique économique n'a rien à voir avec les besoins et les intérêts des travailleuses et des travailleurs. Le but est de donner satisfaction aux détenteurs du capital, aux actionnaires ou à ceux qui jouent en bourse.

Devant le désarroi né des difficultés économiques et du chômage, la responsabilité du mouvement ouvrier est de montrer que les salarié-e-s n'ont pas de possibilité de solution individuelle face aux atteintes à leurs conditions de vie, de travail et de revenu. Au contraire, le repli sur soi engendre des divisions dont profite le patronat; le repli sur soi mène tout droit à l'intolérance, à la xénophobie et au racisme. Les tenants du libéralisme ont tout intérêt à développer l'individualisme, la mauvaise compréhension. Car notre division fait leur force, le patronat en est tout à fait conscient.

A CHAQUE CRISE ÉCONOMIQUE son bouc émissaire! Une histoire malheureuse qui se répète! Dans les années 1970, nos camarades italiens et espagnols sont menacés par l'initiative Schwarzenbach contre la soi-disant surpopulation étrangère.

En 1976, à la suite de la crise pétrolière, ce furent plus de 200'000 étrangers qui durent quitter la Suisse.

Et déjà nous étions en lutte pour dénoncer cette mise au pilori scandaleuse de travailleuses et travailleuses par le patronat dans le seul but de cacher le véritable coupable à la crise pétrolière: le capitalisme financier.

En 1984, le slogan du 1^{er} Mai était "*Ni xénophobie, ni raciste, solidaire*".

Aujourd'hui, ce sont nos voisines et voisins frontaliers qui sont jetés en pâture, désignés responsables de tous les maux de Genève! Chômage, bas salaires, précarisation de l'emploi, pénurie et cherté du logement! Comme dans les années 70, cette xénophobie nauséabonde est portée par des mouvements populistes, aujourd'hui le MCG et l'UDC, qui scandent les vertus de la "*préférence cantonale*" à tous vents en mentant honteusement à la population. En ce 1^{er} Mai, il faut rétablir haut et fort la vérité et être solidaires, unis pour lutter contre l'idéologie néolibérale et son économie hors sol qui gangrènent Genève et sa région.

Alors, rétablissons la vérité:

Les frontaliers sont-ils responsables du chômage à Genève?

C'est FAUX. La cause première du fort taux de chômage à Genève, c'est le développement d'une économie monochrome faite de banques, d'assurances, d'entreprises de négoce international, d'industries du luxe. Une économie des multinationales qui crée, certes, des emplois, mais des emplois "*de luxe*", des emplois inaccessibles à des personnes à faible qualification.

Pourtant, les événements de la semaine dernière le montrent: même les emplois "*à haute qualification*" ne sont pas à l'abri. Merck Serono, poursuivant la logique d'une rentabilité toujours plus grande pour ses actionnaires, n'hésite pas à sacrifier 1250 emplois d'un simple claquement de doigts! Merck Serono qui en même temps jette à la poubelle ses contrats de sous-traitance laissant sur le carreau des centaines de salarié-e-s travaillant dans des entreprises de nettoyage, de la manutention ainsi que dans une crèche.

Nicole Lavanchy

Barbara, tu ne nous quittes pas

La lucha continua!

Elle était joviale, elle était combative, elle était déterminée, elle était fonceuse, elle était militante de tout son être! Notre collègue Barbara Urtasun a décidé de partir en combattante en faisant la nique à sa maladie, en choisissant son terrain et en refusant de se laisser prendre le dernier mot, jusqu'au bout, avec détermination et humour jusqu'au dernier instant. Chapeau, Barbara!

Cela faisait 20 ans que Barbara avait rejoint le syndicat, en tant que membre et que secrétaire syndicale. Une étape dans un parcours cohérent de bout en bout, qui l'avait menée des mouvements de jeunes à Zürich pour des lieux autonomes, puis, dès son arrivée à Genève dans les années 80, au mouvement pour la sauvegarde des Grottes. Elle était ensuite partie plusieurs années au Salvador puis au Nicaragua lutter contre l'impérialisme étasunien. Et enfin, obligée de revenir suite à un accident, elle s'était immédiatement syndiquée au SIT et

secteur alors ultra précaire, à travers des occupations de bistrot par le syndicat, de nombreuses dénonciations publiques, et en menant devant les tribunaux les employeurs récalcitrants à s'acquiescer de leurs obligations. Une facette de son travail qui était devenue l'un de ses points forts: avec sa ténacité et sa pugnacité habituelle, elle rédi-geait des mémoires de justice ambitieuses, et ne lâchait jamais le morceau. A quelques reprises, elle a d'ailleurs arraché des fragments de jurisprudence plus favorable, qu'elle annonçait avec une fierté légitime!

système helvétique. En 2004-2005, suite à une réorganisation interne, elle est amenée à s'occuper de nouveaux secteurs. Elle prend en charge le secteur des concierges et des régies, pour lesquelles elle participe à la mise sur pied d'une formation qualifiante à l'Université ouvrière de Genève, qui permet de valoriser le métier, et d'améliorer le revenu des concierges.

Elle défend également les employé-e-s de régies, et commence à organiser les employé-e-s des entreprises de sécurité, un secteur jusqu'alors laissé en friche. Et là encore, c'est avec la même pugnacité qu'elle s'attaque aux principales enseignes de la place, contre les multiples contrats précaires, et des conditions de travail parfois déplorables et violentes. Elle est rapidement reconnue et respectée pour son travail dans ce secteur particulier. Elle fait même des incursions dans le secteur de la finance, des banques et des assurances, pour défendre les employé-e-s maltraités.

Elle était donc tout naturellement devenue l'une de nos références en matière de droit du travail et des assurances sociales. Elle se passionnait aussi pour les problématiques de santé et de sécurité au travail. Elle avait représenté le SIT à plusieurs reprises dans des instances liées à ces problématiques, à Berne comme à Genève.

Bosseuse de fond, elle était une de celles dont le bureau restait allumé tard le soir au syndicat, pour avancer les dossiers en dehors de la cohue de la journée, quand les derniers membres ou personnes venues demander aide ou conseil étaient parti-e-s. Elle préférait aller "*al grano*", comme on dit en espagnol, au concret plutôt qu'aux palabres.

Avec force et courage, avec passion, avec humour, et avec une immense humanité, elle a été une fière compagne de route et de combats. Son souvenir, lui, ne nous quittera pas. Un souvenir chaleureux, admiratif et intensément reconnaissant.

Le SIT



Barbara en janvier 2011, lors du lancement de l'initiative Pour un salaire minimum légal

engagée pour dans la défense des salarié-e-s à Genève.

Un engagement qu'elle a d'abord accompli dans le secteur de l'hôtellerie-restauration, où elle a participé à l'organisation de la lutte pour ré-instaurer une convention collective dans ce

Elle s'était aussi spécialisée dans les assurances sociales, notamment les cas d'assurances accident, et se battait comme une lionne pour obtenir que les membres qui la sollicitaient puissent obtenir gain de cause face au dédale kafkaïen du

Un départ du SIT

Ciao Shani

Arrivé en Suisse à presque trente ans au tout début des années 1990, Shani Zekolli s'est immédiatement syndiqué au SIT dans son secteur, celui de l'hôtellerie - restauration. Il exerçait un travail de réceptionniste dans un hôtel 5 étoiles et a milité au SIT durant une quinzaine d'années.

C'est tout naturellement qu'en 2004, Shani a été engagé comme secrétaire syndical dans ce même secteur. Durant ces huit années, Shani a lutté avec son équipe pour les conditions de travail dans l'hôtellerie-restau-

ration, en particulier lors du transfert d'entreprise et des travaux de rénovation de l'hôtel Richemond, lors de la faillite frauduleuse du night-club Grifins et évidemment pour l'avenant cantonal à la convention collective nationale.

En même temps, il a suivi de près les questions d'emploi, de chômage et des permis de travail - y compris des sans-papiers - en suivant les travaux de la commission tripartite de l'économie.

Depuis une année, Shani avait repris les secteurs des industries,



de l'alimentation, du textile et de la coiffure-esthétique. Il s'était alors occupé des drôles de conception des relations de travail qu'avait l'entreprise Gilbert Albert et son propriétaire, ex-servetien bien connu!

Aujourd'hui, Shani a décidé de donner une autre orientation à sa carrière professionnelle et a quitté sa fonction à fin mars.

Shani, le SIT te remercie pour l'énergie que tu as donnée comme militant puis comme secrétaire dans la lutte syndicale, et te souhaite de nouvelles expériences enrichissantes dans la suite de ton parcours!

Le SIT

SIT: heures d'ouverture

La réception-téléphone est ouverte tous les jours de 8.30 à 12.00 et de 14.00 à 17.30, sauf le vendredi (jusqu'à 17.00). Mais les renseignements sur les problèmes de travail ou de chômage ne sont pas donnés par téléphone. Il faut passer aux permanences, soit:

Bâtiment, nettoyage
mardi de 15.00 à 18.30
jeudi de 15.00 à 18.30

Terre, sécurité, services
mardi de 14.00 à 18.30

Commerce, médias, transports
jeudi de 14.00 à 17.00

Hôtellerie, restauration, économie domestique
mardi et jeudi
de 14.00 à 17.00

Industrie, alimentaire, coiffure, esthétique
jeudi de 14.00 à 17.00

Santé, social, secteurs public et subventionnés
mardi de 10.30 à 13.30
mercredi de 14.00 à 18.00

Caisse chômage guichet: lundi, mardi, mercredi et vendredi de 14.00 à 17.00
téléphone: tous les matins, de 09.00 à 12.00
- 022 818 03 33

Travailleurs-euses sans statut légal (sans-papiers)
lundi de 14.00 à 17.00
jeudi de 09.30 à 12.30

Service des impôts
Déclaration: sur rendez-vous (022 818 03 20)
Impôts à la source: lundi - mercredi - vendredi de 14.00 à 17.00 sans rendez-vous

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 Corthay, Équipe Chômage, Mirella Falco, Giangorgio Gargantini, Jésus Gomez, Séverin Guelpa, Thierry Horner, Emmanuelle Joz-Roland, Jorge Klappenbach, Aurélien Petzold, présidence du SIT, Sylvain Tarrit, 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.

Vous...

- ⇒ Vous êtes insatisfait-e de vos conditions de travail ?
- ⇒ Marre de ne pouvoir que râler sans pouvoir agir ?
- ⇒ Vous voulez participer à la lutte pour de meilleures conditions de travail et de salaire ?
- ⇒ Vous souhaitez participer à la vie du syndicat ?
- ⇒ Vous voulez juste en savoir plus sur les enjeux de travail dans votre secteur professionnels ?
- ⇒ Vous souhaitez en discuter avec des collègues ?

Rejoignez le comité syndical de votre secteur, parmi des collègues intéressé-e-s comme vous.

Appelez le secrétariat au 022 818 03 00 ou écrivez-nous à l'adresse sit@sit-syndicat.ch

Pour préserver un contrôle démocratique

NON à la loi sur les institutions de droit public

Grâce au référendum (soutenu par le SIT) contre la loi sur l'organisation des institutions de droit public (PL 10679) abouti en janvier dernier, on votera à Genève au sujet de cette loi inacceptable, que le SIT appelle à refuser pour les principales raisons suivantes.

Cette loi veut réduire la taille des conseils d'administration ou de fondation de tous les établissements publics (HUG, SIG, TPG, OCAS, FSASD, Hospice général, AIG, maisons de retraites de Vessy et du Petit-Saconnex ou encore la Fondation des parkings, par exemple) et y affaiblir fortement la représentation politique.

Pour préserver un contrôle démocratique

Elle prévoit de réduire la représentation politique à trois "experts politiques" désignés par le Conseil d'État, qui ne pourront pas être des députés. Actuellement les partis politiques présents au Grand Conseil sont représentés dans ces conseils d'établissements publics. Ils sont un lien indispensable pour exercer un rôle de suivi et de contrôle des prestations publiques. Il faut maintenir ce contrôle démocratique, relais indispensable.

La loi va réduire à peu de chagrin la représentation du personnel, qui n'aura plus qu'un-e représentant-e élu-e, sans même prévoir une suppléance! Actuellement, la plupart de ces conseils d'administration ou de fondation comptent 2 à 4 élu-e-s du personnel, selon la taille de l'institution. Certaines d'entre elles comptent parfois plu-



sieurs milliers d'employé-e-s et des prestations très variées, il est donc important que le personnel de terrain soit bien présent au sein de ces instances stratégiques et dirigeantes.

Pour défendre la qualité du service public et empêcher la gestion par des technocrates!

Rappelons que toutes ces institutions de droit public offrent des prestations publiques essentielles et agissent sur mandat de l'État (accès et gestion des énergies, santé, aides sociales, intégration, transports...). Rien ne garantit que des technocrates agissent mieux pour l'égalité d'accès aux biens publics.

Les mêmes principes de réduction de représentation politique et du personnel avaient fait l'objets de projets de loi largement refusés en 2008 (pour les HUG, SIG, TPG). Il est choquant de bafouer ce résultat. Le vote populaire de 2008 doit être respecté.

Des faux prétextes pour prétendre à une meilleure gouvernance

Des exemples concrets illustrent la nécessaire présence forte de représentant-e-s du personnel au sein des conseils d'administration (CA).

Aux HUG, le CA est composé de 21 personnes de divers horizons politiques, des milieux de la santé, et de 3 élu-e-s du personnel. Les décisions du CA concernent le personnel de près: budget annuel, réorganisations de départements, nombre de lits, ouverture de nouveaux services, politique de soins, etc.

Le CA nomme et révoque les fonctionnaires, adopte les statuts du personnel, décide des plans d'économies et d'austérité...

En cette période de restriction budgétaire, la qualité des soins passe au second plan. 3 élu-e-s du personnel sur 21 administrateurs-trices ne sont pas de trop pour rétorquer et prévenir des conditions de travail de 10'000 salarié-e-s de 12 départements et de toutes les professions actives aux HUG.

En réduisant la représentation du personnel à 1 sur 15 administrateurs-trices, la loi s'attaque à l'expression du point de vue du personnel dans la défense de la qualité des soins et des conditions de travail.

Les EPI et l'Hospice général fonctionnent déjà depuis quelques années avec un CA restreint correspondant au modèle de ce que veut cette loi. Ces institutions délivrent des prestations très variées (aide sociale, intégration, hébergement...).

Aucun député ne siège parmi les administrateurs-trices. Ces CA sont devenus de véritables "boîtes noires", sans contrôle démocratique.

Avec la réduction du personnel réduite à une seule personne, nous constatons que le point de vue du personnel n'est quasiment pas pris en compte. Résultats: les prestations publiques de ces institutions se sont dégradées, sous le coup de décisions répondant davantage à des logiques technocratiques qu'à des logiques de métiers et d'évaluation des besoins de la population d'usagers-ères en terme de politique publique.

Le personnel des EPI a déposé une pétition demandant la révision de cette composition et la présence de plusieurs représentant-e-s du personnel.

Françoise Weber

Petite enfance

OUI à une véritable politique d'accueil

Trouver une place d'accueil de jour pour un bébé ou un enfant en bas âge relève aujourd'hui du parcours du combattant. Trop souvent, les parents n'ont pas de véritable choix, et doivent se contenter d'une solution boiteuse. Aujourd'hui, on estime qu'une demande sur deux ne trouve pas de solutions répondant aux réels besoins des familles.

Cette situation, qui impose aux parents de jongler entre leurs activités professionnelles et familiales, a des conséquences encore durables sur les projets professionnels des femmes et ne permet pas à la famille d'élever sereinement ses enfants.

Certaines communes ont fait des efforts importants, mais il reste encore beaucoup à faire. La situation actuelle engendre une inégalité de prestations, selon le lieu d'habitation dans le canton de Genève. Cela doit cesser! C'est pourquoi le SIT soutient cette initiative (IN 143).

Cependant, l'accueil des enfants en âge préscolaire, ce n'est pas seulement un coût financier, c'est surtout un gain. En effet, une étude de la Conférence latine des déléguées à l'égalité a démontré que l'accueil de jour est rentable, c'est au contraire son absence qui coûte. Pour un franc investi dans ce secteur, en moyenne trois francs reviennent aux résidents du canton et un franc aux collectivités publiques (communes, Etat).

Pourquoi l'initiative plutôt que le contre-projet?

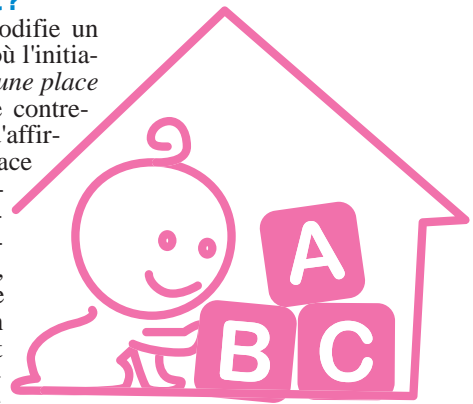
Le contre-projet modifie un principe de taille: là où l'initiative parle de "droit à une place d'accueil de jour", le contre-projet se contente d'affirmer que l'offre de place d'accueil doit correspondre aux besoins! C'est une différence fondamentale car, au lieu de reconnaître à chaque enfant un droit, le contre-projet utilise des notions indéterminées pour ne pas accepter le caractère impératif de ce besoin. Le contre-projet ne précise pas quels besoins doivent être couverts par l'offre. En d'autres termes, le contre-projet vise essentiellement à maintenir le statu quo. Une situation floue et non contraignante pour les communes.

L'initiative garantit en outre le libre choix du mode de garde pour les parents, ce que le contre-projet a volontairement supprimé. Ne risque-t-on pas alors de se voir imposer un mode de garde selon des modèles théoriques et ne pas laisser la souplesse et l'adaptation qui devrait exister dans ce domaine?

Le SIT pense donc que le contre-projet n'est pas acceptable et doit être refusé au profit de l'initiative.

Initiative: OUI
Contre-projet: NON
Question subsidiaire: Initiative

Valérie Buchs



Logement et droits populaires

Deux initiatives fédérales au nom trompeur

Ce 17 juin nous voterons sur deux initiatives fédérales dont le nom ne doit pas nous abuser.

NON à l'initiative "Accéder à la propriété grâce à l'épargne-logement"

Comme l'initiative sur laquelle nous avons voté en mars dernier, cette initiative demande l'instauration d'une épargne-logement défiscalisée.

En fait d'une aide pour accéder à la propriété, il s'agit surtout d'un cadeau fiscal à des propriétaires qui n'en ont guère besoin. Le Conseil fédéral conclut par exemple que cette initiative "profite [...] en premier lieu aux contribuables qui disposent de moyens suffisants pour acquérir un logement à usage personnel même sans bénéficiaire de cette mesure [c'est-à-dire de la défiscalisation]".

L'initiative "Accéder à la propriété grâce à l'épargne-logement", lancé par l'association suisse des propriétaires de leur logement (HEV Schweiz, en allemand) est donc une énième tentative d'offrir un rabais d'impôts à des personnes

qui n'en ont guère besoin. Avec pour résultats des baisses des rentrées fiscales et (encore) moins de redistribution des richesses. Le SIT appelle donc à refuser cette initiative.

NON à l'initiative "Pour le renforcement des droits populaires dans la politique étrangère (accords internationaux: la parole au peuple!)"

Avec cette initiative de l'Association pour une Suisse indépendante et neutre (ASIN), il faut encore une fois se méfier du titre. Le peuple peut en effet déjà, à l'heure actuelle, voter sur les accords internationaux si un référendum est lancé (référendum facultatif), ou s'il s'agit d'une adhésion à une organisation supranationale ou d'un accord ayant une portée constitutionnelle (référendum obligatoire).

L'ASIN -poursuivant ses actions et son discours nationa-

liste très à droite- veut en fait bloquer sans distinction toute la politique internationale suisse. Pour le SIT, cela pose notamment problème sachant que cette initiative bloquerait ou ralentirait ainsi la ratification des conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) -des conventions qui revêtent une grande importance pour les syndicats.

Par ailleurs, voter sur tous les accords internationaux -contestables ou non- engendrerait une multiplication absurde des votations et donc une multiplication des dépenses publiques. Sans parler de potentiels effets pervers sur l'abstention.

En fait de renforcer les droits populaires sur les questions de politique internationale, il s'agit surtout pour l'ASIN de s'économiser la récolte de signatures contre les décisions lui déplaisant en bloquant la totalité de la politique internationale suisse dans sa diversité. Le SIT appelle donc à refuser cette initiative.

Aurélien Petzold

Assurance maladie

Réseaux de soins: NON à la loi

Le référendum lancé contre cette modification par les syndicats, dont l'USS et le SSP, le personnel du secteur de la santé et diverses organisations de médecins a abouti le 19 janvier dernier.

Les assuré-e-s ont déjà été les dindons de la farce des autres récentes réformes en matière de santé et il n'y a toujours pas de volonté politique suffisante pour atténuer les effets du système antisocial de primes individuelles en hausse constante; cela, au moyen d'une réduction des primes liée à un objectif social appliqué dans tout le pays.

Ce projet [soins intégrés/managed care] relèvera la quote-part maximale pour la faire passer de 700 à 1'000 francs par an. S'y ajoutera une hausse

de la quote-part en pour-cent (par prestation) de 10 à 15 %. Cela, sans pour autant que les assuré-e-s bénéficient de prestations supplémentaires par rapport à aujourd'hui.

Au contraire même, comme avec les autres réformes, ils se feront encore plus plumer. Seuls ceux et celles d'entre eux qui choisiront un réseau de soins intégrés verront leur quote-part annuelle baisser de 200 francs.

Ce projet octroie beaucoup trop de pouvoir aux caisses-maladie. Et, parmi les autres

dangers qu'il recèle encore, mentionnons la "coresponsabilité budgétaire" des réseaux, qui pourra entraîner un rationnement des prestations.

De fait, comme les déficits devront être supportés par le réseau, des prestations nécessaires risquent d'être refusées ou limitées. En outre, les caisses seront libres de conclure des contrats avec les réseaux de leur choix et, qui plus est, elles ne seront même pas obligées de proposer des réseaux à leurs assuré-e-s.

Bien que raisonnable en soi, le concept de soins intégrés présente, en l'état, des inconvénients dangereux et antisociaux. C'est pourquoi le SIT appelle à voter non.

Les permanences du bus SIT

Une permanence syndicale est à votre disposition, à deux pas de chez vous! N'hésitez pas à venir nous consulter.

En mai au Grand-Lancy

Les samedi Place du 1^{er} août
et les jeudi devant Migros Palettes

les jeudi 10, 24 et 31 de 17h à 19h00

devant Migros Palettes

le samedi 12 de 14h00 à 17h00 Place 1^{er} août

En juin,

aux Pâquis,

Place de la Navigation

les jeudi 7, 14, 21 et 28
de 17h à 19h00

les samedi 2, 9, 16 et 23
de 14h00 à 17h00



Emplois de Solidarité en fête?

Une idée qui fait grincer

Le 4 avril l'Office cantonal de l'emploi et le DSE invitaient les personnes en emploi de solidarité (EdS) pour fêter le 1000e contrat et remettre une série de distinctions à des entreprises et à des personnes.

Provocation! dira le SIT qui a immédiatement réagi avec l'appui des personnes bénéficiant de ce type d'emploi, en organisant une petite action avec des EdS concernés pour revendiquer des améliorations de leurs situations.

Manifestation masquée pour se rendre visible

C'est masqué qu'un petit

groupe d'EdS et le SIT ont remis aux invités une série de revendications pour améliorer des conditions d'emploi par la création de vrais emplois d'utilité publique et cesser la politique d'austérité (notamment par les blocages d'engagements dans les secteurs publics et parapublics). Par ailleurs il faut un contrôle des institutions qui engagent des EdS pour améliorer les conditions de travail; prévoir l'application des conditions de travail prévues par les CCT; une stabilisation des postes au bout d'un certain temps. Mais aussi des vraies mesures permettant aux EdS de rega-

Emplois de solidarité

Politique de la précarité, ... la suite (mais non la fin)

La politique économique de l'Etat de Genève mène les travailleurs-euses dans une impasse.

D'un côté, elle consiste à faire venir des multinationales qui n'ont presque pas d'emplois à offrir à la main d'œuvre locale. De l'autre, elle empêche, austérité oblige, le développement d'emplois d'utilité publique dans des secteurs où les besoins

cours d'un second entretien avec la responsable du personnel de la Croix-Rouge. Entretien qui s'est d'ailleurs nettement moins bien passé que le premier. J'y suis allée comme à un entretien d'embauche classique et j'ai donc essayé de faire valoir mon expérience et mes qualités, mais la responsable du personnel m'a sèchement reprise en me faisant remarquer que malgré mon expérience, je n'avais pas réussi à retrouver du travail. Elle m'a ensuite bien expliqué qu'il ne fallait pas compter sur une quelconque évolution de mon statut au sein de la Croix-Rouge. Enfin, au moment de signer mon contrat, j'ai découvert mon salaire: 3225 francs. J'ai quand même signé en me disant que je trouverai mieux après. Mais, ce dont je ne me rendais pas compte, c'est que travailler à 100% n'est pas une situation idéale pour continuer à faire des recherches d'emploi. C'est un piège.

Est-ce que l'EdS que vous occupez actuellement a un rapport avec vos qualifications ou votre expérience professionnelle?

Actuellement, le travail que j'effectue en EdS pour la Croix-Rouge n'a plus aucun rapport avec mon expérience professionnelle. Car tout est allé de mal en pis. Lorsque je travaillais à l'Espace théâtre, le travail me plaisait, j'avais des contacts avec la clientèle et j'avais des tâches gratifiantes: comptabilité, gestion, etc. Mais ensuite, prenant prétexte de soi-disant disputes entre mes collègues et moi -et je

Rencontrez-vous des difficultés dans votre travail? De quel type?

Le principal problème, c'est l'hygiène. Le centre de tri est au sous-sol, il est mal ventilé et il y a des sacs poubelle ouverts qui traînent partout. Car bien sûr dans les sacs que les gens débarrassent, il n'y a pas que des habits, on peut tomber sur toutes sortes de saletés. Nous travaillons avec des masques et des gants à la lumière des néons. Il n'y a pas de local de pause digne de ce nom. Le micro-onde est au milieu des machines à laver et des sacs poubelles. Et comme le centre de tri est dans un endroit perdu, il n'y a pas de café autour pour y passer la demi-heure de pause de midi. On nous a aussi interdit de nous asseoir. Un jour, la directrice a décidé de supprimer les tabourets, donc on est toute la journée debout. Il y a des personnes qui travaillent au centre de tri qui ne sont pas en bonne santé. Certaines ont du diabète, d'autres se remettent d'un cancer, alors rester toute la journée debout et porter des sacs d'habits de 110 litres... Et en plus, l'ambiance de travail est très mauvaise. Nous ne sommes que des personnes en EdS et la responsable du centre ne nous fait pas confiance. Elle nous surveille en permanence et si on a le malheur d'adresser un mot à une collègue, on se fait immédiatement réprimander. En fait, les EdS ne sont pas des employés, mais des sous-employés. Si par malheur nous avons un conflit avec un employé "normal" de la Croix-Rouge, la direction prendra toujours son parti, quelque soient les circonstances.

Merck Serono: suite de la page 1

Le SIT a donc interpellé la Fondation de la crèche, gérée en partenariat avec la Ville de Genève, et contacté le Service de la petite enfance, afin qu'une séance soit rapidement mise sur pied. La CCT pour le personnel de la petite enfance prévoit que le syndicat soit immédiatement avisé des suppressions de postes envisagées. Les parties signataires de la CCT doivent aussi s'engager à éviter les suppressions de postes et mettre tout en œuvre pour faciliter le réengagement des salarié-e-s dans un poste similaire dans l'une des institutions de la petite enfance signataires de la CCT. Le syndicat en collaboration avec le personnel, met tout en œuvre pour éviter une fermeture de l'institution.

Le choc de cette annonce de fermeture de Merck Serono Genève révèle, comme toujours dans pareil cas, l'inhumanité glaciale de la logique du profit capitaliste, qui heurte de plein fouet les travailleurs-euses, le droit à l'emploi, au respect des compétences professionnelles,



et à une certaine stabilité de conditions de vie. Elle montre la vraie nature du modèle économique et politique en place (le "capitalisme", n'en déplaise à ceux qui croient le mot démodé ou idéologique), qui se gargarise des rendements, des succès boursiers et de leur cortège de servants jet set et bling bling; qui joue avec des allègements fiscaux pour attirer ici les entreprises d'ailleurs, et faire subir à d'autres, ailleurs, ce qui nous subissons ici, aujourd'hui; qui jouit d'une liberté quasi totale de licencier, y compris pour des intérêts aussi bas. Un modèle qui, au quotidien,

camoufle la pression qui pèse en continu sur celles et ceux qui n'ont que le travail pour faire et nourrir leur vie, et le prix qu'il les laissera assumer seul-e-s, ou avec le maigre appui temporaire d'une assurance-chômage aux indemnités réduites comme peau de chagrin. Le syndicat, et les travailleurs-euses les plus précaires le vivent chaque jour et le savent. Puisse un plus grand nombre en prendre conscience et se mobiliser pour une autre logique économique.

Jean-Luc Ferrière, Jesus Gomez, Valérie Buchs

Fragilité des crèches d'entreprise

Cette affaire révèle la fragilité des crèches d'entreprise. Le syndicat considère que les crèches, c'est comme l'école. Il faut un réseau public qui permette à chaque enfant de trouver une place d'accueil stable. Car lorsque l'on a placé son enfant dans la

crèche d'une entreprise qui ferme, non seulement on perd son job mais aussi la place de crèche. Encore une autre bonne raison d'accepter l'initiative 143 soumise en votation populaire le 17 juin prochain: "Un enfant - une place"!



se font cruellement sentir (prise en charge des enfants et personnes âgées, santé, social, etc.).

En revanche, elle excelle à créer de la précarité: les emplois de solidarité (EdS) en sont un exemple frappant. SIT-info présente une série de témoignages édifiants.

Sarah, a été responsable et gérante pour plusieurs chaînes de magasins durant 7 ans. Après la faillite de la chaîne de boutiques qui l'employait, elle est devenue conseillère en bijoux, puis a été licenciée...

Quel fut votre parcours au chômage? Avant d'obtenir un EdS, avez-vous eu droit à des formations? A des conseils? Vous êtes-vous sentie soutenue dans vos démarches pour trouver un emploi?

Ma période de chômage s'est grosso modo bien passée, sauf que, malgré toutes mes démarches, je n'ai pas réussi à trouver un emploi convenable. J'étais au chômage depuis dix-huit mois quand on m'a proposé un EdS. On m'a dit que c'était une bonne occasion de renouer avec le monde du travail. J'ai tout de suite accepté, j'avais hâte de me remettre au travail.

Comment avez-vous obtenu un EdS, vous l'a-t-on proposé, l'avez-vous demandé, avez-vous choisi l'organisation pour laquelle vous travaillez actuellement?

Non, je n'ai rien choisi. Mais la proposition était très bonne. Vendeuse à l'Espace théâtre de la Croix-Rouge. Le premier entretien s'est très bien passé. La responsable de l'Espace théâtre m'a fait comprendre qu'elle avait besoin de mes compétences et m'a même dit que, peut-être, si tout allait bien, mon EdS pourrait se transformer en emploi ordinaire. Le lieu ne marchait pas très bien à l'époque et il leur fallait quelqu'un qui le rende plus attractif. J'étais donc très contente de pouvoir faire valoir mon expérience. Je tiens à préciser qu'à ce stade le montant de mon salaire d'EdS n'avait jamais été abordé. Je l'ai découvert au



tiens à préciser que ce n'était vraiment qu'un prétexte, car mes collègues et moi nous nous entendions plutôt bien - j'ai été transférée au centre de tri de la Croix-Rouge. Et là, les tâches que je dois accomplir n'ont plus rien à voir avec mon expérience et mes compétences de vendeuse. Mon EdS n'est plus une expérience professionnelle, mais une déqualification professionnelle.

Quelles tâches accomplissez-vous dans le cadre de votre EdS?

Je trie les sacs d'habits dont la population se débarrasse. Je les trie en fonction des différentes boutiques que propose la Croix-Rouge. Une partie des habits, un peu abîmée, ou usée va dans une boutique où les gens peuvent acheter les habits au kilo. Une autre est destinée à la boutique moyen de gamme et enfin une dernière partie est constituée d'habits de marque. Bon, la grande majorité des habits qui nous parviennent est juste bonne à jeter...

Si votre organisation ne bénéficiait pas de votre travail, pourrait-elle continuer à tourner?

Si la Croix-Rouge devait payer des salaires complets, et non pas le 10% de 3225 francs comme c'est le cas actuellement, elle s'en sortirait, mais son chiffre d'affaire serait évidemment moins important. Et sans doute ne pourrait-elle pas avoir autant d'employées. Grâce à nous, la Croix-Rouge peut ouvrir de grande boutique, car il faut en ouvrir des sacs pour trouver de la belle marchandise.

Pensez-vous que votre travail est utile à la collectivité? Est-ce passerait-il si votre emploi n'existait pas?

Grâce à ses magasins, la Croix-Rouge soutient des associations, mais je ne sais pas exactement lesquelles. Elle subventionne aussi des formations, mais nous les EdS, on ne peut même pas en profiter.

Emmanuelle Joz-Roland

Violation des droits de l'Homme

La Fédération internationale des droits de l'Homme vole au secours des immigrées marocaines. Dans un rapport intitulé "Main d'œuvre importée pour fraises exportées", elle dénonce des "violations des droits de l'Homme" envers les travailleurs marocains dans la récolte des fraises à Huelva, dans le sud de l'Espagne, un des premiers pays producteurs au monde. Cette ville d'Andalousie, "où la fraise est cultivée de manière intensive, à destination de l'exportation vers les marchés européens, attire pendant plusieurs mois de l'année une abondante main d'œuvre temporaire (plus de 50'000 personnes), constituée majoritairement par des travailleurs immigrés", écrit la FIDH.

Alors que l'Espagne souffre d'un taux de chômage de 21,52%, un record parmi les pays industrialisés, la récolte des fraises reste "un secteur peu attractif pour les travailleurs", souligne la FIDH, ce qui explique le recours aux étrangers. Pour cela "le gouvernement espagnol a adopté le système du recrutement (dans le pays d'origine", en "embauchant dans leurs pays des milliers de personnes qui sont transportées et ensuite réparties entre les différentes plantations". Avant de signer, "les travailleurs s'engagent à retourner dans leur pays à la fin de leur contrat". Et comme la Pologne, la Bulgarie et la Roumanie, habituels viviers de recrutement, font désormais partie de l'Union européenne, ce qui leur permet la liberté de circulation, ce système "ne

touche que les travailleurs marocains", note la FIDH.

Un cadre juridique peu protecteur

Ces derniers sont soigneusement choisis: "des femmes mariées et avec des enfants à charge", ce qui "doit théoriquement garantir qu'elles retournent dans leur pays" à la fin de la saison. Sur place, ces immigrées se retrouvent face à un "cadre juridique peu protecteur" dans lequel les jours non travaillés ne sont pas payés et leur représentation syndicale est presque impossible. Les jours non travaillés n'étant pas rémunérés, il n'existe pas de garantie de revenu minimal. Or les journées non travaillées sont de fait nombreuses, la récolte de la fraise étant soumise aux aléas climatiques, et la main-d'œuvre présente sur place souvent très abondante par rapport aux besoins moyens pendant la saison. Par ailleurs, les règles de représentation syndicale empêchent tout type de représentation des saisonniers agricoles. "Ce modèle de migration circulaire, poursuit la FIDH, entraîne des violations des droits de l'Homme". La FIDH demande donc au gouvernement espagnol d'accorder des permis de séjour permanents à ces travailleurs et d'améliorer leur protection, mais s'adresse aussi au gouvernement marocain en exigeant qu'il "mette fin aux critères de discrimination à l'embauche".

Texte tiré de la Plateforme pour une agriculture socialement durable, mars 2012

CCT étendue, mais au rabais

Depuis le 1^{er} mai 2012, et au minimum jusqu'au 31 janvier 2013, la CCT-cadre du commerce de détail est à nouveau en vigueur. Toutes les vendeuses et tous les vendeurs du canton ont désormais droit à un salaire minimal de 3740 francs brut pour 42 heures de travail hebdomadaire.

On se souvient qu'une CCT peut être étendue de manière facilitée (SIT-info mars 2012) si des cas de sous-enchère salariale abusive et répétée sont constatés. Comme à Genève, ces cas ont été constatés (et continuent d'ailleurs de l'être) une demande d'extension facilitée de la CCT-cadre du commerce de détail a été demandée à Berne par le Conseil d'Etat au mois de janvier dernier. Et, trois longs mois après que la demande d'extension facilitée a été déposée, le Conseiller fédéral, Johann Schneider-Amman, l'a approuvée.

Depuis le 1^{er} mai 2012, donc, les vendeuses et les vendeurs du canton de Genève bénéficient à nouveau d'une protection conventionnelle. Ce qui, pour mémoire, n'était plus le cas depuis le 1^{er} juillet 2011. Cela pourrait être une vraie bonne nouvelle si la convention n'avait pas souffert au passage de l'amputation de ses articles régulant les horaires. En effet, Berne s'obstine à ne pas vouloir rendre obligatoire la durée maximale de travail. Ce qui permet aux employeurs de faire travailler leurs employé-e-s 45 heures par semaines, voire 50 dans les commerces qui emploient moins de cinquante employé-e-s et qui sont légion. Ainsi, travailler plus que 42 heures hebdomadaires ne signifie plus forcément faire des heures supplémentaires.

On peut légitimement se demander pourquoi le Conseil

fédéral Schneider - Amman, avec la complicité du SECO (Secrétariat d'Etat à l'économie), s'obstine à ne pas vouloir mettre en œuvre pleinement les mesures d'accompagnement. Elles sont pourtant justement prévues pour protéger les travailleuses et les travailleurs contre la sous-enchère des salaires, mais aussi contre les mauvaises conditions de travail.

Il semblerait cependant qu'à Berne, l'on préfère gesticuler sur d'absurdes clauses de sauvegarde (contingentement du nombre de permis B accordés aux ressortissants de huit pays d'Europe de l'Est) plutôt que de prendre les mesures appropriées pour réellement et concrètement préserver les conditions de travail en Suisse. Le refus de rendre obligatoire la durée maximale du travail dans la vente mis en parallèle avec les derniers développements de la politique européenne

du Conseil fédéral révèle encore une fois l'absurdité, voire la perversité, de la politique menée par les autorités suisses: d'un côté mettre les pieds au mur lorsqu'il s'agit de préserver les conditions de travail, de l'autre accuser le travailleur étranger de tous les maux. En bref, transformer la lutte syndicale en débat xénophobe.

Il n'empêche que les vendeuses et les vendeurs du canton de Genève peuvent à nouveau prétendre à un contrat écrit, un salaire minimal (3740 francs brut pour 42 heures) et une assurance perte de gain en cas de maladie. Ce qui est toujours un début en attendant que la CCT-cadre du commerce de détail puisse être étendue de manière ordinaire. D'ici là, nous invitons les autorités cantonales à mettre les autorités fédérales face à leurs contradictions et à veiller à ce que les mesures d'accompagnement puissent s'appliquer pleinement, et ce d'autant que, pour une fois, les partenaires sociaux genevois s'accordent à réclamer un horaire maximal.

Emmanuelle Joz-Roland



Quand l'OCE fournit une main d'œuvre gratuite et formée aux entreprises

Les "programmes emploi formation" (PEF) sont une des mesures phare de la loi cantonale sur le chômage entrée en vigueur au 1^{er} février 2008. Il s'agit d'un placement temporaire dans un service public ou subventionné qui peut être étendu au secteur privé. L'objectif annoncé de cette mesure devait être de permettre aux chômeurs ainsi placés de bénéficier d'une formation qui leur permette de retrouver plus facilement et plus rapidement un emploi.

Le SIT a dès le départ fortement critiqué cette mesure et mis en garde contre le fait qu'on risquait surtout de remplacer des postes vacants ou manquants par des stages au lieu de créer des postes de travail permettant eux de résorber le chômage. En 2008, le SIT s'interrogeait également sur les mesures de formation fournies aux chômeurs placés en PEF.

Le témoignage d'Alessia (prénom fictif) placée par le chômage en "programme emploi formation" à la Migros est éloquent. Comme toutes les personnes en PEF que nous avons rencontrées, il exprime la frustration de personnes qualifiées appelées à travailler gratuitement pour des entreprises qui n'engagent plus.

Son témoignage devrait notamment faire réfléchir celles et ceux qui plébiscitent aujourd'hui la révision en cours de la loi sur le chômage qui verra proliférer les programmes emploi formation - rebaptisés "stages de requalification" dans l'économie privée.

Parlez-nous de votre parcours professionnel. Quels emplois avez-vous occupé et quelle formation avez-vous entreprise?

Durant 6 ans j'ai été vendeuse et caissière en Italie. A Genève, j'ai travaillé dans une boulangerie en tant que vendeuse caissière durant près de deux ans. J'ai malheureusement eu des problèmes de santé qui m'ont obligée à quitter mon emploi. Depuis, je suis au chômage, cela fera un an au mois de mai.

Quel a été votre parcours au chômage? Vous êtes-vous sentie soutenue dans vos démarches pour trouver un emploi?

Depuis que je suis au chômage, j'ai fait un cours de perfectionnement en français durant trois mois environ. Et puis, après 6 mois de chômage, comme mes recherches d'emploi n'aboutissaient pas, ma conseillère m'a proposé de faire un stage à la Migros. Il s'agit en fait d'un programme emploi formation appelé M-Défi. J'étais enthousiasmée par cette proposition, car je rêvais de travailler comme caissière.

En quoi consiste votre travail dans le cadre de M-Défi?

Lorsque j'ai commencé, j'ai d'abord travaillé au rayon durant un mois, puis durant trois mois, j'ai travaillé comme caissière. Durant la période de Noël, il y avait énormément de travail, j'ai tenu

la caisse comme toutes les autres caissières, avec le même horaire que le reste du personnel et le même nombre de clients à traiter. La responsable m'a dit que mon travail était très bon et que je commettais très peu d'erreurs de caisse. Ma marge d'erreur était même bien inférieure à la marge tolérée pour les caissières en emploi.

Ensuite on m'a proposé de travailler au rayon pour parfaire mes connaissances dans les prises de commandes, les étiquettes et le traitement de la marchandise périmée. Comme tout le personnel, je travaille en moyenne 8 à 10h par jour. J'ai le droit à seulement 4h de libre dans la semaine pour faire mes recherches d'emploi.

Vous a-t-on proposé une formation? Avez-vous acquis de nouvelles qualifications à faire valoir dans vos recherches d'emploi?

Comme j'ai toujours été caissière, je n'ai rien appris dans ce domaine. En ce qui concerne le travail en rayon, j'ai appris à faire les étiquettes et à traiter la marchandise périmée. Pour le reste, ce sont des tâches que je savais déjà faire. On m'a demandé de suivre quelques cours de formation continue organisés par Migros: cours de caisse, Migros aujourd'hui (c'est l'histoire de Migros), pain fraîcheur, accueil, chaîne du froid. A part le cours sur la chaîne du froid, franchise-

ment, ces cours ne m'ont pas appris grand-chose d'utile.

Durant toute cette période où vous travaillez à la Migros, vous continuez à être inscrite au chômage et à être en recherche d'emploi?

Oui, je suis toujours au chômage, je reçois donc une indemnité qui se monte à 2'200 francs brut. Je reçois aussi 400.- pour les frais de transport et de repas. Migros ne verse rien. En plus, je dois continuer à donner la preuve que je fais 10 recherches d'emploi par mois, à quoi s'ajoutent encore toutes les relances à effectuer auprès des employeurs chez qui j'ai envoyé des offres d'emploi.

Quel regard portez-vous sur cette expérience?

Au début je pensais réaliser un rêve, mais en fait, je me donne énormément, je travaille 8 à 10 heures par jour et je ne reçois pas de reconnaissance à la hauteur de mes efforts.

A la Migros, mes collègues ne savent pas vraiment que je suis en programme de chômage et que mon salaire n'a rien à voir avec le leur - ils gagnent presque le double de ce que je reçois. Tout le monde me donne des ordres, on exige de moi ce qu'on exige des employés "ordinaires": les mêmes efforts, la même disponibilité, la même flexibilité sans égard aucun à mon statut de chômeuse en programme emploi forma-

tion. C'est très frustrant: on me demande d'être comme les autres, mais je n'ai ni le statut ni le salaire des autres employés.

Malgré tous ces efforts, je reste une chômeuse. Mes recherches d'emploi se soldent par des réponses négatives et mon délai cadre arrive bientôt à terme. Dans le fond, comme je travaille, je devrais au moins recevoir un vrai certificat de travail -et pas un certificat de stage- et voir la durée de mon droit au chômage prolongée de 6 mois.

Aujourd'hui, j'ai l'impression d'avoir perdu 6 mois de chômage. Six mois durant lesquels j'aurais pu investir mon temps et mon énergie à faire plus de recherches d'emploi et à obtenir un CFC de vente. D'autre part, en tant que chômeuse, je me dis que Migros n'a aucune motivation à créer de l'emploi puisqu'ils peuvent avoir du personnel gratuit fourni par l'Office cantonal de l'emploi.

Pourtant, je vous jure que si je n'étais pas là, ils devraient engager quelqu'un. Lorsque je suis en rayon, ils m'appellent pour venir tenir la caisse parce qu'ils manquent de monde. Hier, par exemple, nous n'étions que deux en rayon l'après-midi alors que d'habitude il faut 4 à 5 employés. Pour créer de l'emploi, il ne faut pas donner du personnel gratuit aux entreprises.

Lara Cataldi



Répétition générale

Le 10 mai, à l'appel du Cartel intersyndical, le personnel de l'État et du secteur subventionné se mobilisera une nouvelle fois pour défendre le service public.

Prestations, emplois, salaires et retraites, voilà la quadrature du cercle pour le personnel des services publics et para-publics. Alors que les conditions de travail et les prestations publiques sont constamment attaquées sous les assauts répétés de l'austérité libérale, le personnel redescendra dans la rue lors d'une demi-journée de grève appelée par le Cartel intersyndical, pour crier son attachement à un service public de qualité et dans des conditions de travail respectueuses.

Des emplois au service de la population

Voilà des années que le personnel alerte les autorités sur le décalage croissant entre les effectifs et les besoins de la population. De l'Hôpital au Pouvoir judiciaire, en passant par les écoles, l'Office de la jeunesse, l'Hospice général ou encore l'aide à domicile, le constat est le même : alors que les inégalités sociales se creusent et que les besoins augmentent, il n'est plus possible dans ces conditions de délivrer à la population les prestations de qualité qu'elle réclame légitimement. En 2009 déjà, plusieurs pétitions recueillant plusieurs milliers de signatures avaient été déposées pour réclamer des postes supplémentaires. Aujourd'hui, non seulement le personnel (et les usagers-ères des services publics) attend toujours, mais ce sont encore de nouvelles restrictions que promet le Plan financier quadriennal du Conseil d'État. L'octroi de postes supplémentaires sera étudié pour les services présentant des risques de dysfonctionnement, nous promet-on. Mais que faut-il attendre ? Le prochain cas de maltraitance non identifiée par le SPMI ? La prochaine explosion du nombre de bénéficiaires de l'aide sociale ? Les prochains résultats PISA désastreux ? Le prochain rapport incendiaire de la Cour des comptes ?

Une juste reconnaissance salariale

Les mauvaises habitudes ont la vie dure. Après trois ans seulement de retour à un régime normal, voilà que le personnel retrouve le régime d'exception des blocages de l'annuité. 30'000 francs reportés sur une carrière pour les un-e-s, la suppression de l'annuité en 2012 représente 1600 francs annuels pour un-e aide-soignant-e en EMS avec 10 ans d'expérience. Le Conseil d'État nous promet de ne pas renouveler l'exercice en 2013. On attend de voir, ce d'autant plus que le PFQ n'exclut pas de persister dans l'erreur en 2014 et 2015. Le ré-

tablissement des mécanismes salariaux n'est donc pas acquis, en quoiqu'en aient pu dire certain-e-s dans la République, les services publics n'ont pas à rougir de leur système salarial, contrairement à certains secteurs privés où les salaires stratosphériques des managers sont inversement proportionnels aux salaires de misère qu'ils-elles daignent concéder au bas de l'échelle.

Le projet SCORE continue quant à lui son petit bonhomme de chemin, mais nul ne sait ce qu'il en adviendra et encore moins quand il entrera en vigueur. Pendant ce temps-là, le personnel qui n'a pas été assez prompt -ou qui a fait trop confiance à sa hiérarchie- à profiter de la fenêtre entre MODSEF et SCORE se retrouve encore à attendre une hypothétique réévaluation de sa fonction. Et tant pis pour l'évolution du métier ou pour l'élévation du niveau de formation requis.

La fusion ou le fusible

Au printemps dernier, le Cartel et le Conseil d'État

lité de retraite anticipée dès 60 ans pour les professions à pénibilités physiques, et rentes néanmoins supérieures aux minima misérables la LPP.

Le hic, c'est que le cours des obligations de la Confédération a continué sa chute depuis, et que les rendements escomptés sur lesquels les caisses et l'Autorité de surveillance se basent ont été revus à la baisse (voir SIT-info d'avril). Les finances des caisses s'en trouvent donc plombées d'environ 2 milliards de francs supplémentaires pour parvenir à rejoindre les objectifs financiers fixés arbitrairement par la loi fédérale. Voilà encore une preuve qu'il y a quelque chose de pourri au royaume du II^e pilier. Il n'empêche, si rien n'est fait très rapidement pour combler ce trou, les caisses se retrouveraient en situation de redressement, voire de liquidation.

Divers scénarios de financements supplémentaires sont donc étudiés par le Conseil d'État, dont certains feraient porter aux assuré-e-s presque 70% de cet effort supplémentaire. Une perspective intolérable pour les salarié-e-s et les retraité-e-s. C'est là l'autre mérite de l'accord signé : indiquer



signaient un accord sur la fusion de la CIA et la CEH. Cet accord, loin d'être enthousiasmant puisque prévoyant une augmentation du montant et de la durée de cotisations pour des rentes inférieures, a au moins le mérite de préserver les principes auxquels nous tenons : primauté de prestation, répartition des cotisations de 2/3 à charge de l'employeur, possibi-

la limite des efforts, et ils sont déjà trop élevés, auxquels peut consentir le personnel.

Le 10 mai, le SIT appelle donc le personnel à participer au débrayage des services publics et para-publics, pour en défendre les conditions de travail et la qualité du service à la population.

Davide De Filippo

Jeudi 10 mai 2012

**Après-midi de grève des services publics et du secteur subventionné
Manifestations devant l'Hôtel-de-Ville dès 15h30
L'austérité accroît la crise,
NON aux coupes dans l'Etat social**

EMS-Vessy

Adoption du règlement de la Commission Paritaire

Après plusieurs mois de tractations avec la direction pour trouver un accord sur le contenu du Règlement de la COPA, celui-ci a été porté fin mars devant le Conseil d'Administration qui l'a adopté. Les deux

délégations syndicales SIT et SSP peuvent ainsi commencer les discussions sur les sujets qui concernent entre autre la formation et le perfectionnement professionnel.

MF

Le travail nous rend-il malade ?

Suite à la conférence qui s'est tenue le 26 avril dernier au SIT et destinée au personnel travaillant dans les secteurs de la santé ou du social, nous pouvons retenir plusieurs enseignements prononcés par Mme Barbara Zbinden, coordinatrice de la CORAASP (Coordination romande des associations d'action pour la santé psychique). Face à la dérive utilitariste qui rabaisse l'être humain à l'état de "chose", nous subissons toutes et toutes les mêmes pressions psychologiques qui affectent notre santé.

Les personnes qui ne correspondent par aux profils professionnels édictés par les employeurs - toujours plus exigeants - sont écartées du marché du travail. Les personnes atteintes dans leur santé psychique ou physique sont priées de recouvrer leur santé dans des délais toujours plus courts. Le personnel soignant, aidant ou travaillant dans l'administration publique se voit dans l'obligation de faire toujours plus, toujours mieux, avec moins de moyens. Il faut certes continuer à aider, soigner,

accompagner, intégrer, réintégrer, les populations fragilisées par les règles du marché mais avec efficacité ! C'est un bouleversement éthique auquel les professionnels de la santé et du social doivent faire face. C'est un choc qui conduit de plus en plus de personnes vers une perte de sens de leur travail car les pratiques professionnelles exigées par les hiérarchies entrent en conflit avec les valeurs fondatrices des services publics.

Comment se prémunir ?

Avant tout, il s'agit de sortir de l'isolement et parler des causes qui affectent notre santé. Comme par exemple des journées de travail trop longues, des directives couperet imposées par une hiérarchie mal identifiée, des brimades, des cadences infernales, un licenciement etc.

Puis, il est indispensable d'agir sur les structures pour tendre à l'amélioration des conditions de travail. Par amélioration des conditions de travail, il faut comprendre certes les prestations salariales et la durée du temps de travail mais également la protection des salarié-e-s contre l'arbitraire durant toute la durée des rapports de service, le droit à un salaire digne et équitable, l'accès à la formation professionnelle, l'aménagement du temps de travail permettant l'articulation avec la vie privée, la protection de la santé et de la personnalité, l'interdiction des discriminations entre hommes et femmes.

L'action syndicale, parce qu'elle permet aux salarié-e-s de se réunir, de s'organiser pour identifier les dysfonctionnements, de les dénoncer pour changer les rapports de pouvoir est une des réponses.

Nous vous invitons donc à rejoindre nos comités de secteurs, participer à nos assemblées de délégué-e-s, ou simplement à venir à nos permanences qui ont lieu les mardis de 10h30 à 13h30 et les mercredis de 14h à 18h.

Mirella Falco

Animalerie universitaire

Accord trouvé

Une première étape pour valoriser un travail pénible et indispensable.

Soutenu par le SIT, le personnel de l'animalerie de l'Université (faculté de médecine), s'est fortement mobilisé pour faire valoir de meilleures conditions de travail et une revalorisation salariale. Les exigences de qualité et de qualification se sont fortement accrues dans le domaine de la zootechnie, en revanche les conditions de travail demeurent assez vétustes et les salaires sous-évalués.

Des mesures de luttes ont été prévues notamment pour obtenir des nécessaires réévaluations des fonctions et des salaires ainsi que des garanties d'aménagement du travail (ergonomie, santé, sécurité) et de concertation.

Compte tenu de la décision du Conseil d'État de bloquer toute possibilité d'examen des fonctions en raison du projet Score, le recteur de l'Université s'est engagé à proposer une révision des fonctions occupées par les adjoints responsables de l'animalerie qui tiennent mieux compte des années d'expérience utiles au poste, pour mieux considérer les spécifici-

tés des préparateurs animaliers qui ont évolué avec le développement des techniques et des élevages ainsi que de valoriser différents éléments de pénibilité et de connaissances techniques dans le cadre du projet de réévaluation des fonctions Score.

Le SIT et les représentants du personnel concerné ont signé un accord qui va dans le sens des revendications de l'animalerie. Avec le personnel désormais organisé, le SIT va suivre avec attention l'évolution de cet accord et participer à la concertation liée à l'évolution de l'animalerie. Ce dossier met une fois encore le doigt sur la précarité d'un personnel mal considéré et en partie engagé avec des contrats de droit privé et de durée déterminée en raison des financements privés. Cette situation provoque des fortes inégalités au sein d'une équipe.

La mobilisation demeure pour régulariser une partie de ces contrats.

Françoise Weber

Service des tutelles d'adultes

Prestations facturées ?

Des prestations bientôt facturées aux pupilles ? Si oui, comment, selon quels critères et surtout quelles conséquences sur l'organisation du travail ?

Lors d'une rencontre avec les représentant-e-s du personnel et syndicaux, la direction a fait part de la réorganisation du service et des perspectives de facturation de prestations. On peut s'interroger sur les conséquences qu'entraîneraient de tels changements de pratiques, en particulier sur l'organisation

du travail et pour répondre aux interrogations qui seront multiples de la part des usagers. L'absence de réponses sur les conséquences nous fait craindre que ceci soit mal anticipé, prématuré.

Afin de pouvoir en discuter et de prendre d'éventuelles mesures, les syndicats SIT et SSP organisent une **assemblée du personnel le 24 mai, à 12h15**, maison des associations.

FW

Les employeurs doivent participer au rééquilibrage

Le comité de gestion de la CAP (caisse de prévoyance du personnel des SIG, de la Ville de Genève et des autres communes du canton) vient d'informer les assuré-e-s de sa décision de modifier la structure juridique de la caisse pour la doter de la personnalité juridique.

Cette décision découle des nouvelles règles fédérales obligatoires sur la prévoyance professionnelle qui devront entrer en vigueur au plus tard le 1^{er} janvier 2014.

Vu la diversité des employeurs et leurs spécificités, la nouvelle structure de la CAP serait une Fondation intercommunale de prévoyance de droit public. Sous un chapeau commun, la Fondation comprendrait une caisse de pension pour la Ville de Genève et les communes, en capitalisation partielle comme actuellement, et une caisse de pension SIG capitalisée à 100%.

La décision sur la nouvelle structure juridique proposée doit maintenant passer par le Grand Conseil et les différents conseils municipaux.

Un nouveau plan de prévoyance

Cette décision sur la structure juridique de la CAP est accompagnée d'un nouveau plan de prévoyance identique pour SIG et toutes les communes affiliées.

Ce plan a été élaboré en raison d'un problème structurel de financement à long terme, en particulier parce que le nombre de pensionné-e-s est très élevé par rapport au nombre d'actifs cotisants à la CAP. Il s'agit de garantir les prestations en cours et celles à venir.

Ce nouveau plan a aussi été adopté parce que le droit fédéral a changé. Celui-ci impose de nouvelles règles aux caisses de pension pour une recapitalisation à 40 ans. Le SIT considère que ce système n'a pas de sens, car il aura pour effet de soumettre une part encore plus grande de la prévoyance professionnelle aux aléas des marchés financiers. Les caisses n'ont toutefois pas le choix et la CAP ne peut pas se soustraire à ces nouvelles règles.

A cela s'ajoute un défaut de financement qui résulte du rendement et de la conjoncture. La crise économique et financière a un impact important sur l'équilibre de la CAP, comme sur toutes les autres institutions de prévoyance.

Le changement des bases techniques, et l'abaissement probable du taux technique suite à la nouvelle recommandation de la Chambre suisse des actuaires, vont sans doute coûter aussi plusieurs centaines de millions à la caisse. Cette situation illustre, une fois de plus, les raisons des critiques du SIT au modèle du II^e pilier. Nous militons en faveur du renforcement du modèle AVS plus solidaire. Cela passe par des changements politiques au

plan fédéral qui, à ce stade, n'ont pas encore trouvé de majorité.

Augmentation de l'âge de la retraite

Actuellement, le plan de la CAP attribue un taux de rente de 2% par année de cotisation pour atteindre au bout de 35 ans un taux de rente maximum de 70% du dernier salaire assuré. L'âge minimum d'affiliation est fixé à 18 ans et l'âge technique de la retraite à 62 ans. Les cotisations, fixées à 8% pour les employé-e-s et à 16% pour les employeurs, ne permettent pas à long terme d'assurer ce plan de prévoyance.

Pour le nouveau plan de prestation, les instances de la CAP ont tranché en faveur du maintien de l'objectif final de rente (70% du dernier salaire assuré), du niveau de la cotisation à 24% (répartition 2/3 employeur, 1/3 employé-e-s) et d'un plan en primauté des prestations. En revanche, elles ont décidé de fixer l'âge de cotisation pour la vieillesse à 24 ans, le taux annuel de rente à 1,75% sur 40 ans. L'âge de la retraite technique est ainsi repoussé de 62 à 64 ans.

Par ailleurs, le taux de réduction de rente sera de 5% par année d'anticipation de retraite entre 58 ans et 64 ans, ce qui la rendra inaccessible à la plupart des employé-e-s.

Précisons encore que les droits acquis des assuré-e-s avant le changement de plan de prévoyance sont protégés et que les rentes en cours ne sont pas modifiées par le nouveau plan de prévoyance.

Syndicalement, nous sommes opposés à l'augmentation de l'âge de la retraite à 64 ans. Le SIT considère que la retraite à 62 ans est une conquête sociale à préserver et qu'il faut aussi permettre aux jeunes de trouver un emploi. C'est pourquoi, le syndicat se tourne aujourd'hui vers les employeurs pour qu'ils prennent en charge des mesures compensatoires à ce nouveau plan, qui fait peser l'effort sur les seules épaules des assuré-e-s actifs-ves. SIG a d'ores et déjà prévu pour ses employé-e-s des mesures particulières pour compenser le nouveau plan de prévoyance et provisionné les montants nécessaires à la capitalisation à 100%.

Les négociations vont prochainement être finalisées. Nous considérons que tous les employeurs de la CAP doivent maintenant participer aux efforts financiers de rééquilibrage de la Caisse, à l'instar de ce qui s'est produit pour les autres caisses publiques.

La Ville de Genève doit ouvrir des négociations

Le SIT a demandé à la Ville de Genève de réunir les organisations du personnel afin de mettre sur pied des mesures compensatoires négociées. C'est que le nouveau Statut du personnel, entré en vigueur à fin 2010, prévoit la retraite à 62 ans. Il convient dès lors de mettre sur pied, via l'employeur, le mécanisme financier qui permettra aux employé-e-s de l'administration municipale de conserver cet âge de la retraite (aide au rachat d'années d'anticipation).

Déjà aujourd'hui, nous savons que de nombreuses personnes demandent individuellement à poursuivre leur activité jusqu'à l'âge légal de la retraite en raison de parcours atypiques, d'un divorce, de périodes de chômage ou d'une interruption de carrière pour s'occuper des enfants en bas âge. Cette situation est plus fréquente chez les femmes qui ont souvent peu cotisé. C'est la raison pour laquelle le statut du personnel de la Ville de Genève permet à ces personnes, sur demande et à certaines conditions, de continuer à travailler au-delà de l'âge de 62 ans pour améliorer leur perspective de rente. Le nouveau plan de prévoyance de la CAP, s'il est adopté sans mesures compensatoires particulières, mettra néant cette possibilité individuelle de combler en partie les lacunes de cotisation entre l'âge de 62 et 64/65 ans.

Le Conseil administratif tarde à répondre, alors que de nombreux chantiers prévus dans les mesures transitoires auraient déjà dû débiter, dans la foulée des négociations sur le Statut du personnel. Il s'agit de la réintroduction d'un mécanisme de retraite anticipée, sous forme de pont AVS, pour favoriser l'emploi des jeunes.

Il s'agit aussi de doter d'une caisse de retraite digne de ce nom les employé-e-s exclus de la CAP (taux d'activité très partiel, taux variable d'activité, CDD, multi emplois, etc.).

Enfin, il faut encore dresser la liste des fonctions pénibles qui doivent bénéficier d'une aide spécifique à la retraite anticipée pour éviter une dégradation forte de leur santé et le passage forcé à l'AI en fin de carrière.

Des propositions concrètes doivent pouvoir être présentées au moment où le Conseil municipal devra se prononcer sur le nouveau plan de prévoyance de la CAP et sa structure juridique.

Il y a urgence à faire progresser les travaux, sans quoi nous verrons s'accumuler des oppositions qui pourraient bien faire capoter tout le projet avec des conséquences désastreuses pour les assuré-e-s.

Valérie Buchs

Nouvelle CCT des écoles de musique

Le SIT a conclu une nouvelle convention collective de travail (CCT) importante à Genève. Il s'agit de la CCT des écoles de musique, danse et théâtres, membres de la Confédération des écoles de musique de Genève (CEGM).

La CEGM s'est vue confier l'enseignement délégué musical, rythmique, danse, théâtre, selon l'article 16 de la loi sur l'instruction publique (LIP). Le SIT a immédiatement saisi l'importance de conclure une CCT dans ce secteur d'enseignement aux conditions de travail très variées.

De son côté, le personnel s'est aussi organisé en une fédération des associations du personnel, la FAPCEGM. C'est ensemble que le SIT et la FAPCEGM ont négocié des propositions d'harmonisation des conditions de travail par étapes et ont été co-signataires pour tout le personnel des écoles membres de la CEGM.

Cette CCT est une étape concrète importante d'harmonisation des conditions de travail. Jusqu'alors, les écoles appliquaient des conditions de travail très diversifiées: proches des conditions de travail du personnel enseignant DIP et des statuts du personnel de droit public pour une grande part des employé-e-s dont les conditions demeurent (Institut Jaques-Dalcroze, Conservatoire populaire de musique danse théâtre, Conservatoire de musique de Genève) ou, pour de nombreuses autres écoles, des conditions de travail précaires (rémunérations à l'heure de cours variables, peu de protection sociale...).

La CCT améliore dès lors les conditions de travail d'écoles pleinement reconnues par le DIP pour l'enseignement délégué. Toutefois, pour assurer une harmonie complète des conditions de travail, la CCT prévoit deux étapes.

Première étape: harmoniser l'ensemble des conditions de travail à l'exception des salaires. Le personnel va immédiatement bénéficier de protections sociales uniformes (pertes de gain, LPP dès 2013), de droits de congés (vacances, congés spéciaux et de formation). Il s'agit d'améliorations notables pour des personnels souvent engagés à des conditions précaires (pas de vacances, pas de perte de gain, peu de garantie d'emploi...). Des mesures

transitoires à brève échéance sont prévues à cet effet.

Deuxième étape: les salaires seront harmonisés. Un socle minimal a d'ores et déjà été fixé (classe 6) et va progressivement augmenter (pour atteindre un seul niveau, voire plusieurs selon les évaluations futures des fonctions pour le personnel de l'État (projet Score).

Conscient que les différences salariales inscrites dans cette CCT ne sont pas idéales (classe 6 à 17 pour les enseignant-e-s), tout va être mis en œuvre par les partenaires (CEGM, FAPCEGM, SIT) pour parvenir à la finalité d'harmonisation salariale, ceci en lien avec le département subventionneur (DIP) qui a prévu des moyens à cet effet.

Un gros investissement de suivi va encore solliciter le SIT, en particulier à la rentrée scolaire prochaine. Des permanences spécifiques seront organisées.

Françoise Weber



Établissements publics pour l'intégration

Pétition du personnel

La pétition du personnel des EPI, soutenue par le SIT et le SSP, a été remise au Grand Conseil.

Les EPI, qui existent depuis 2008 seulement, ont été créés par la loi sur l'intégration des personnes handicapées (LIPH) et sont issus de la fusion de plusieurs institutions publiques d'hébergement pour personnes handicapées mentales ou psychiques, de programmes d'occupation ou de production (ateliers) ou de réinsertion. Désormais de multiples programmes sont proposés, ces derniers évoluant sans cesse. Le personnel et les syndicats déplorent le manque d'évaluation de ces programmes, la perte de savoir faire et de compétences et une diminution de la qualité de l'encadrement et de moyens.

Depuis plus d'un an les syndicats demandent une "stop technique" qui n'est pas entendue puisque régulièrement de nouvelles prestations sont proposées et réaménagées sans

consultation avec le personnel concerné. Récemment s'est ajouté un programme supplémentaire de prise en charge de l'examen liés à l'évaluation de la "distance à l'emploi" lié à la nouvelle loi sur l'aide sociale pour les personnes en fin de droit de chômage.

Cette pétition demande l'examen de l'évolution des EPI, des prestations, des missions et de l'encadrement. Elle demande que soient effectuées une évaluation et des recommandations quant aux buts et moyens dévolus à l'institution, qui devient la référence en matière de politique cantonale d'intégration des personnes handicapées. La pétition met le doigt sur la nécessité d'un suivi des nombreuses missions des EPI, qui doivent s'inscrire dans des besoins cantonaux mieux définis en matière d'accueil et d'insertion

de personnes handicapées mais aussi d'autres prestations d'intégration très larges. Enfin la pétition attire l'attention sur le problème de composition du Conseil d'administration de cet important établissement public autonome. Le personnel et les syndicats constatent que le fait d'avoir un seul représentant du personnel est totalement insuffisant pour faire entendre la voix du terrain.

En l'absence de considération des problèmes du personnel de la part de la direction et du Conseil d'administration, l'assemblée du personnel du 22 mars a souhaité que le siège du représentant du personnel élu au CA soit suspendu et que l'élu du personnel démissionne jusqu'à ce que le CA accorde une considération aux demandes du personnel et donne des garanties de concertation avec la délégation syndicale.

Françoise Weber

Cycles d'orientation

Magasinières comptables

Encore une fonction sous-évaluée! Depuis plus d'un an, les magasiniers-ères comptables des CO s'organisent avec le SIT et le SSP pour faire réévaluer leur fonction.

Comme on le sait, toute réévaluation étant désormais impossible pour le personnel de l'État, les syndicats ont demandé une reclassification qui corresponde mieux aux

responsabilités élevées, en matière comptable notamment.

Le personnel a préavisé de mesure de grève le 29 mars dernier après avoir déposé en décembre dernier une pétition auprès du Conseil d'État munie de 900 signatures des collègues enseignants dans les CO.

Fin avril, une délégation syndicale a été reçue par les directions du DIP et des négocia-

tions sont en cours. Le préavis de grève est suspendu jusqu'au début juin dans l'attente d'un examen sérieux de la situation. Le personnel demeure fortement mobilisé et les syndicats ont obtenu également le soutien de la FAMCO (association des enseignants du CO).

Françoise Weber

NON aux divisions des travailleurs-euses qui ne profitent qu'au patronat

A l'occasion du 1^{er} Mai, la CGAS -Communauté genevoise d'action syndicale- a publié un manifeste mobilisateur dont nous reprenons ci-dessous de larges extraits.

Les bas salaires et le chômage, les conditions de travail précaires et la diminution des aides sociales, les loyers exorbitants et le manque de logements sont des réalités vécues par une part croissante de salarié-e-s à Genève et dans toute la région.

Mais la "préférence cantonale" pour l'emploi et pour les postes à responsabilité des services publics et subventionnés prônée par les forces populistes et légitimée par une partie des autorités n'est pas une réponse aux problèmes des salarié-e-s du canton. La fermeture des frontières, la suppression de la libre circulation des personnes avec les pays de l'Union européenne (UE), le retour à des contingents pour réduire l'immigration en provenance de l'UE préconisés par l'initiative de l'Union démocratique du centre (UDC) pour "stopper l'immigration massive" ou l'expulsion des travailleuses sans papiers ne sont pas des réponses aux problèmes des salarié-e-s en Suisse.

Les idées de ségrégation et de division prônées par le Mouvement citoyens genevois (MCG) et l'UDC sont néfastes à tous les travailleurs-euses qu'ils soient Suisses, immigrés, frontaliers ou sans-papiers. Leurs mots d'ordre lors de votations sont quasi systématiquement opposés aux intérêts des salarié-e-s, mais alignés sur ceux du patronat et de la droite dont ils font le jeu.

Quelques exemples:

- un salaire minimum légal pour lutter contre le dumping

en fermant les frontières.

Ce qu'il faut exiger:

- le renforcement des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes;
- le renforcement en qualité et en quantité des contrôles des entreprises, aujourd'hui trop lacunaires. Il faut prévoir des sanctions vraiment dissuasives à l'égard des patrons qui pratiquent le dumping salarial, en imposant la responsabilité solidaire des employeurs en cas de sous-traitance, en étendant quasi automatiquement les conventions collectives de travail qui ne couvrent même pas la moitié des salarié-e-s.

La concurrence salariale, la pression sur les salaires, les inégalités sociales, la dégradation des conditions de travail existent depuis que le capitalisme et le salariat existent.

Ce n'est pas en revenant sur la libre circulation et en fermant les frontières que l'on améliorera la situation des travailleuses.

Un emploi adapté à chacun-e

Pendant que les chômeurs de la région craignent l'approfondissement de la crise de l'emploi, les forces populistes du MCG et de l'UDC font leurs choux gras de la hausse de 84% du nombre de frontaliers enregistrés depuis l'ouverture des frontières en 2002. Elles expliquent l'augmentation du chômage "indigène" par cette "explosion".

Mais si le taux de chômage à Genève est vraiment préoccupant, c'est parce que le canton est particulièrement frappé par un chômage structurel, laissant de nombreuses personnes éloignées de l'emploi durant une longue période, des deux côtés de la frontière.

L'État n'est pas étranger à cette évolution: la promotion économique du canton se limite à accorder des rabais fiscaux, attirant surtout les sièges de multinationales et de sociétés de négoce et favorisant un secteur bancaire et financier déjà surdimensionné. La politique d'austérité des collectivités publiques freine le développement de l'emploi public qui est pourtant nécessaire à la population.

A la longue, il en résulte un manque cruel d'emplois manuels et industriels accessibles à la main-d'œuvre locale qui n'est pas constituée uniquement de traders et de cadres de haut vol: les personnes sans qualification ou peu formées sont rejetées hors du monde du travail.

Frontaliers jetables

Les frontaliers font plus massivement les frais des restructurations du marché du travail cantonal. En décembre 2011, le canton comptait en effet 17'350 demandeurs d'emplois tandis que 5700 ex-frontaliers de Genève étaient inscrits en France et sortis des statistiques suisses. Un quart du chômage généré par l'économie genevoise est ainsi exporté en France.

Donc, le remplacement de la main d'œuvre locale par de la main d'œuvre frontalière est limité. Cette dernière est en revanche de plus en plus utilisée comme volant conjoncturel, comme autrefois les saisonniers: un réservoir de main d'œuvre facilement mobilisable par beau temps et jetable en temps de crise.

La précarisation des frontaliers fragilise tout le marché du travail suisse, où les contrats



temporaires, à temps partiel, de stage ou sur appel sont en constante progression.

Précarisation officielle

La concurrence accrue entre les travailleurs les moins qualifiés a été renforcée, ces dernières années, par une politique en matière de chômage précarisant davantage les personnes exclues du marché de l'emploi.

Ainsi, avec la révision de la Loi fédérale sur le chômage, la protection des chômeurs de longue durée -notamment les jeunes de moins de 25 ans et les personnes de plus de 50 ans- s'est réduite comme peau de chagrin depuis avril 2011, les repoussant plus vite à l'aide sociale.

Dans les 9 mois ayant suivi cette entrée en vigueur, le nombre moyen de nouveaux dossiers enregistrés chaque mois à l'Hospice général a bondi de +32% par rapport aux 9 mois précédant cette date, dont +15% pour les dossiers d'assistance proprement dits et +117% pour les dossiers de chômeurs en fin de droit.

De son côté, la Loi cantonale en matière de chômage (LMC) généralise la précarité pour les demandeurs d'emploi. Avec les "emplois de solidarité" (EdS), un vrai secteur à bas salaire a été créé, précisément là où les services publics se retirent de plus en plus par mesures d'austérité budgétaire, dans la petite enfance, l'assistance à la vie scolaire ou aux personnes âgées, etc., ou pour réparer les dégâts de la "vraie" économie, dans le secteur du recyclage et de la défense de l'environnement.

Les salaires "de solidarité" ne dépassent souvent pas 2900 francs net par mois. Quant aux stages des "emplois-formation", ils n'ont de formateur que le nom, car ils s'organisent sans contrepartie en matière de formation réellement qualifiante.

La CGAS se bat pour:

- l'introduction d'indemnités cantonales de chômage supplémentaires;
 - changer radicalement le dispositif cantonal par le renforcement de toute mesure débouchant sur des vraies formations qualifiantes complètes et officiellement reconnues;
 - l'instauration d'une Allocation cantonale de formation.
- A moyen terme, les syndicats genevois suggèrent et étudient l'instauration d'un fonds pour la création d'emplois.

Défendre les salaires

L'accroissement des inégalités salariales a été spectaculaire entre 2000 et 2008 à Genève. L'augmentation du nombre de hauts salaires de 18% est allée de pair avec le développement des secteurs à bas salaires: alors qu'en 2000, ceux-ci représentaient 15,1% de la population active, ils étaient

18,2% en 2008. Beaucoup de frontaliers occupent des postes de ce type et, pour eux, on constate même un recul des salaires réels: en 2008, les 10% des salaires les plus bas sont moins élevés qu'en 2000. La même tendance peut désormais être observée sur l'ensemble du marché du travail genevois: le salaire médian a en effet baissé entre 2008 et 2010 de -0,4%.

Cette concurrence accrue est aujourd'hui confirmée pour Genève, où des écarts salariaux importants ont été constatés dans les secteurs de la construction, du commerce de détail, de l'hôtellerie-restauration et du nettoyage.

Améliorer les contrôles des entreprises

Face à ces abus, les contrôles étatiques et paritaires des conditions de travail dans les entreprises sont largement insuffisants: seules 6% des entreprises sont contrôlées annuellement. Une surveillance dérisoire en regard de l'explosion des infractions: entre 2009 et 2010, les commissions paritaires observent un taux d'infractions passant de 25% à 39%.

A Genève, le dispositif de surveillance cantonal ne touche que 38% des entreprises et 48% des travailleurs.

Les employeurs profitent largement du manque de contrôles efficaces en matière de conditions de travail.

Dans ces circonstances, le contrôle des conditions salariales et des conditions de travail directement par les syndicats, afin de protéger les salariés, devient crucial.

Les réponses syndicales:

- les syndicats ont déposé en début 2012 deux initiatives, l'une, fédérale, pour l'instauration d'un salaire minimum légal à 4000 francs, l'autre, cantonale, pour renforcer le contrôle des entreprises en exigeant au moins un inspecteur étatique par 10'000 salariés et l'instauration d'un contrôle syndical ayant réellement accès sur les lieux de travail;
- dans de nombreuses luttes sectorielles, les syndicats se battent contre la précarité rampante des conditions de travail, notamment en exigeant la reconnaissance du principe de la responsabilité solidaire des entreprises principales envers leurs sous-traitants, et la limitation du travail temporaire.

Des logements accessibles et de qualité pour chacun-e!

Alors qu'il faudrait construire plus de 2500 nouveaux logements par an dans le canton, Genève en a mis seulement 1018 sur le marché en 2011, un "record" depuis 65 ans. A cette insuffisance crasse s'ajoute une répartition qui laisse en rade les besoins de la majorité de la population: 400 logements subventionnés seulement pour

208 villas, 250 appartements vendus en propriété par étage et 150 logements à loyer "libre".

Genève impose ainsi à la France voisine la construction de ces logements que l'égoïsme local restreint drastiquement sur notre sacro-saint territoire. Genève exporte donc ses travailleurs de l'autre côté de la frontière.

Aujourd'hui, les titulaires d'un passeport suisse représentent près d'un tiers des 85'000 personnes résidant en France et travaillant sur le canton! Autre conséquence: les milieux immobiliers profitent de la carence de logements pour imposer des loyers hors de prix pesant très lourdement sur les revenus des ménages! Les loyers ont ainsi augmenté de 20% depuis 2000 à Genève.

La défense des salarié-e-s passe aussi par la défense des locataires, afin que les salaires ne servent pas seulement à payer les hausses de loyers à des promoteurs privés faisant leurs profits du manque de logements.

Les réponses syndicales:

- les syndicats militent pour le principe "1 nouvel emploi = 1 nouveau logement": pour cela, les collectivités publiques doivent s'engager dans une vaste politique d'acquisitions foncières et recourir à la mise en droit de superficie des parcelles achetées. Cela permet de garantir des logements économiques sur la durée;
- une politique de réindustrialisation durable passe par le maintien d'activités dans les quartiers d'habitations, garantie de la mixité, et par la création de nouvelles zones industrielles et artisanales.

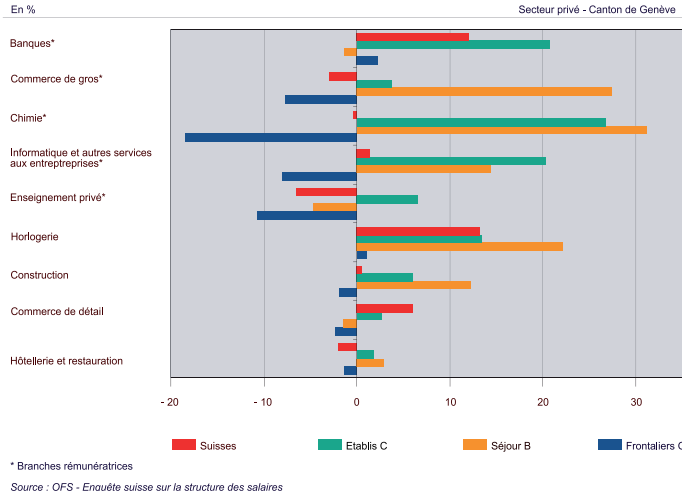
Agir, dans l'unité

Les syndicats exigent:

- un salaire minimum légal de 4000 francs, au moins;
- un renforcement des contrôles des entreprises par une inspection syndicale;
- la responsabilité solidaire de tous les employeurs en cas de sous-traitance de contrats ou de tâches, dans tous les secteurs;
- un allongement des indemnités journalières de chômage;
- la limitation du travail temporaire;
- le développement de formations complètes et qualifiantes pour les demandeurs d'emploi;
- la création de véritables emplois par le développement des secteurs publics en profonde carence (crèches, école obligatoire, soins et encadrement de personnes âgées);
- une politique d'aménagement du territoire avec un objectif de disposer d'un logement pour chaque emploi;
- une réflexion à long terme dans les quartiers suburbains pour une meilleure mixité sociale.



Variation du salaire au premier décile selon l'origine ou le permis, par branche économique, entre 2000 et 2008, en termes réels



* Branches rémunératrices
Source: OFS - Enquête suisse sur la structure des salaires