

Agriculture

## Une décision historique

**La Chambre des relations collectives de travail (CRCT) vient de rendre une décision historique pour le contrat-type de l'agriculture à Genève, en fixant un horaire de travail hebdomadaire de 45 heures en moyenne au lieu de 47 h 30. Les employeurs, furieux, recourent au Tribunal fédéral.**

Les travailleuses et travailleurs attendent pourtant cette décision depuis 20 ans et ce n'est que justice pour celles et ceux qui ne gagnent que 3'300 francs brut par mois. Par contre, il n'y a pas d'augmentation de salaire pour 2013 et la pause de 15 minutes qui faisait partie du temps de travail n'en fait plus partie. Cela signifie que la baisse du temps de travail n'est au final que de 1 h 15. Rappelons qu'à côté de ces salaires misérables, et d'un travail pénible, le secteur n'est pas même soumis à la loi sur le travail, ni à celle sur les allocations familiales!

Les employeurs regroupés dans AgriGenève demandaient pour 2013 une baisse de 10% de ces salaires qu'ils considéraient comme très élevés, car, selon eux, on peut bien vivre à Genève avec ces salaires, et les travailleur-euse-s peuvent s'estimer heureux! A l'appui de leur demande, ils prétendent être concurrencés par les employeurs agricoles des autres cantons qui appliquent des contrats-types fixant des horaires plus élevés et de plus bas salaires. S'il est vrai que la moyenne de l'horaire de travail dans l'agriculture est de 55 heures dans les autres cantons et que les salaires avoisinent les 3000 francs, les employeurs oublient de préciser qu'ils réussissent pourtant à exporter les

deux tiers de leur production dans ces cantons, ce qui démontre qu'ils se sont pas si mal placés en terme de concurrence face à leurs voisins. Les agriculteurs se plaignent que leurs produits ne sont pas payés à leur juste valeur par les gros distributeurs comme Coop ou Migros, ce qui n'est pas faux. Mais ils se rattrapent sur celles et ceux qui ont le moins de pouvoir et sont exploitables à merci: les travailleur-euses agricoles, majoritairement non formées et à plus de 95% étrangers, qui ont toujours été pris pour des bêtes de somme.

### Le SIT poursuit son combat

Faut-il rappeler qu'en 1991, le contrat-type genevois prévoyait un salaire de 2160 francs mensuel pour 50 heures hebdomadaires? Lorsqu'il dénonçait déjà ces conditions de travail, le SIT était alors accusé de vouloir anéantir l'agriculture genevoise. Il n'en a rien été, et le SIT a poursuivi son combat alors qu'en parallèle, l'agriculture était toujours largement soutenue économiquement par la Confédération et les Cantons. En 2012, les charges pesant sur les entreprises agricoles ont baissé, et il y a eu une augmentation des paiements directs. De son côté, la loi cantonale sur la promotion de l'agriculture à Genève a prévu dès 2005 des paiements directs

**RTT à la genevoise: 45 heures de travail pour le prix de 35! Les patrons font recours...**



cantonales et fédérales et différentes aides dont les deux tiers des entreprises agricoles genevoises ont bénéficié.

### Appliquer la loi

Cette loi prévoit également l'amélioration des conditions de travail des travailleur-euses agricoles. Pourtant, les rapports successifs sur la politique agricole restent toujours autant muets au sujet des conditions de travail des ouvriers agricoles, et rien n'est entrepris à ce sujet par les institutions fédérales

ou cantonales qui sont chargées de l'agriculture. La CRCT est donc bien le seul organisme officiel à se soucier du sort des travailleur-euse-s du secteur, et sa décision représente pour le SIT une amélioration tout à fait légitime. Les contester comme le fait AgriGenève relève d'une attitude scandaleuse. AgriGenève ferait mieux, pour lutter contre la concurrence déloyale qu'elle dénonce, de militer pour l'établissement d'un contrat type fédéral étendant les conditions genevoises aux

autres cantons. On peut douter de sa volonté en la matière... et on doit malheureusement constater que ça ne semble pas non plus une priorité des centrales syndicales au niveau fédéral. Le SIT continuera à s'engager en ce sens, comme à revendiquer l'application de la loi sur le travail dans ce secteur d'activité, qui en est exclu, et où les travailleur-euses sont considérés comme de seconde zone, ce qui est inadmissible.

Boumediène Benmiloud

### Dans ce numéro:

#### Référendum à signer

contre l'ouverture 24/24 des shops des stations services

2

#### Votations du 3 mars

Les recommandations du SIT.

3-4

#### Enfin mieux payées

L'expérience professionnelle des femmes de ménage est maintenant reconnue.

5

#### Transports: sous-traitance en roue libre

Comment une multinationale et ses sous-traitants franchissent la ligne.

5

#### Commerce de détail

Soldes monstres... sur les conditions de travail.

5

#### Plan "Per4mance" aux HUG

La novlangue managériale ne peut faire illusion: ça va couper sec.

6

#### "Protéger le travail tue l'emploi":

Faux, bien sûr! Démontage d'un mythe comme on les aime en Suisse.

8

#### Aide-mémoire

Joint au présent journal, l'Aide-mémoire 2013.



## 24'750 salarié-e-s gagnent moins de 4'000 francs à Genève, ça doit cesser!

**I**L Y A des réalités scandaleuses dont on ne parle jamais assez. 400'000 salarié-e-s en Suisse gagnent moins de 4'000 francs par mois, comme on l'apprend par les canaux syndicaux nationaux lors des vigoureuses réactions au message du Conseil Fédéral qui appelle au rejet de l'initiative pour la fixation d'un salaire minimum légal. Nous reviendrons sur les arguments plus loin, mais restons un peu sur les chiffres. 400'000 salarié-e-s qui perçoivent un salaire de misère, ne permettant pas de joindre les deux bouts tout en travaillant dur, c'est énorme. Qu'en est-il à Genève, canton riche, au partenariat social soi-disant développé? Le SIT s'est penché sur les statistiques pour faire apparaître l'ordre de grandeur. Cela donne, selon l'Enquête suisse 2010 sur la structure des salaires, que l'Office fédéral de la statistique réalise tous les deux ans, que sur 225'000 emplois à Genève, le 11% des salaires est inférieur à 4'000 francs, soit 24'750 salarié-e-s. Cela comprend les temps partiels dont le salaire mensuel converti à 40 heures de travail hebdomadaire est inférieur à 4'000 francs. Qui aurait dit que la riche Genève ne fait pas mieux que la moyenne

Suisse? Pour que ce scandale cesse, pour que cette triste réalité, qui concerne bon nombre de syndiqué-e-s SIT (cf. notre brochure de décembre 2012 *Solidaires contre la précarité*) soit connue et identifiée comme une injustice sociale profonde et inacceptable à laquelle il faut remédier par l'introduction d'un salaire minimum légal fédéral à 4'000 francs par mois, le SIT mènera campagne toute l'année. Les débats parlementaires vont commencer au printemps et la votation populaire aura lieu soit en décembre 2013, soit en mars 2014. Revenons sur les arguments du Conseil fédéral pour rejeter l'initiative. Ils ont ceci de surprenant qu'ils ressemblent comme deux gouttes d'eau à ceux avancés avec affolement par les milieux patronaux genevois pour appeler au rejet de l'initiative syndicale pour la création d'une inspection des entreprises issue des rangs syndicaux pour traquer la sous-enchère salariale (IN 151). Le Conseil fédéral se dit préoccupé par l'existence de bas salaires qui ne permettent pas de vivre dignement malgré un emploi à plein temps. Mais l'initiative pour un salaire minimum ne serait pas l'instrument adéquat pour réduire la part de bas salaires. Et quel serait l'instrument

adéquat? "Le remarquable fonctionnement du partenariat social, un atout essentiel de la place économique suisse". Car "l'introduction d'un salaire minimum légal limiterait la marge de manœuvre disponible lors des négociations, de même que la responsabilité des partenaires sociaux". Mis à part que l'initiative pour un salaire minimum encourage les conventions collectives de travail, mis à part qu'à Berne, le langage est plus policé qu'à Genève, et qu'un conseiller fédéral, même issu des milieux patronaux, ne peut pas s'exprimer avec la hargne d'un député de la droite patronalo-libérale qui invoque un "putsch syndical" à propos de la revendication d'instituer une inspection des entreprises issue des rangs syndicaux, le fond est le même: lorsque les syndicats, qui ont justement tiré le bilan du peu d'avancées possibles en matière salariale et de droits des travailleurs dans un pays où seul le 40% des salarié-es est couvert par une CCT, se saisissent d'un instrument de la démocratie directe comme n'importe quel lobby pour influencer sur le rapport de forces, alors c'est alerte générale. Nos initiatives pour le salaire minimum et pour l'inspection des entreprises porteraient atteinte

"aux lois, aux valeurs, aux coutumes, à l'essence même de l'identité suisse que sont le partenariat social et la paix du travail". Voilà le best-of des interventions des députés de droite lors des débats au Grand Conseil sur l'initiative 151. Cette comptine, qui devient récurrente, qu'elle vienne de Berne ou de Genève à chaque fois que nous "osons" ce pour quoi des syndicats existent, soit lutter par tous les moyens, pour défendre et élargir les droits des salarié-es, eh bien cette comptine nous a lassé. Le partenariat social auquel ils font référence, remède à tout, qui suppose des syndicats sans pouvoir, sans revendications fortes, sans dénonciations publiques des abus patronaux, interdits d'entrée dans les entreprises, sans mobilisations des travailleurs, sans propositions originales, dociles et justes bons à occuper des strapontins dans les commissions tripartites et paritaires, eh bien oui, qu'ils l'entendent une fois pour toutes, de ce partenariat social-là, nous n'en voulons pas. Osons plus en 2013 pour les droits des salarié-e-s, et gare aux comptines, camarades!

Manuela Cattani

Edito

## Des Emplois de solidarité à l'école primaire!

Régulièrement, le SIT fait entendre sa voix pour dénoncer le recours à des emplois de solidarité (EdS) dans les administrations cantonales et communales, les institutions publiques ou subventionnées, pour compenser le gel des postes de travail alors que les besoins de la population augmentent. L'enjeu est que de vrais postes de travail sont perdus dans la fonction publique et remplacés par des EdS, lesquels sont proposés aux chômeur-euse-s en fin de droit et maintenant aux bénéficiaires de l'aide sociale. Des employé-e-s en EdS se retrouvent à faire le même travail que des collègues, mais avec un salaire de 1500 francs de moins et n'accèdent pas au statut du personnel fixe, malgré un contrat à durée indéterminée. Ce phénomène n'est pas exceptionnel, et a même tendance à se généraliser. Nombreuses sont les institutions publiques et associations qui, faute de voir augmenter leurs ressources financières en fonction de leurs besoins, se tournent vers les EdS alors qu'elles auraient souhaité engager une personne formée avec un contrat à durée indéterminée.

Même le Département de l'instruction publique (DIP) a cédé à cette pratique. En signant le concordat HARMOS, permettant la réalisation d'un plan cadre romand d'enseignement dans les écoles primaires, le DIP s'est également engagé à mettre en place une intégration d'une demi-journée ou plus au sein de l'école primaire de tous les enfants présentant un handicap (trisomie, autisme, etc.). Ces enfants sont, à ce jour, scolarisés dans des structures spécialisées comme les centres de jour de l'Office médico-pédagogique, structures qui emploient des psychomotriciens, logopédistes, enseignants spécialisés et éducateurs sociaux. Aujourd'hui, l'intégration ponctuelle de ces enfants dans des classes primaires nécessite l'appui d'une-e auxiliaire scolaire, présent-e en continu auprès de l'enfant handicapé-e. Cet-te auxiliaire scolaire doit avoir des compétences reconnues, alliant connaissances dans le champ du handicap et savoir-faire d'enseignant spécialisé ou d'éducateur. Nul besoin d'un diplôme en ressources humaines

pour comprendre que l'engagement d'auxiliaires scolaires formé-e-s à hauteur de ces compétences a un coût pour l'État. Un coût que le Conseil d'État ne peut assurer, du fait d'une diminution de son budget par un Grand-Conseil à majorité de droite. En conséquence, pour respecter HARMOS, le DIP s'est tourné vers les EdS en décrétant que des personnes en fin de droit ou à l'aide sociale pouvaient assurer la fonction d'auxiliaire scolaire. Ainsi, les enfants en situation de handicap bénéficient, au sein des écoles spécialisées, d'un encadrement interdisciplinaire assuré par des professionnels formés au niveau tertiaire, alors que des personnes au statut précaire, peu valorisées, formées minimalement et sous-payées en auront la charge dans des classes primaires ordinaires. Si l'encadrement de ces enfants en structures scolaires n'a pas besoin de l'apport d'un personnel formé, pourquoi ne pas appliquer la logique du DIP jusqu'au bout et renoncer à engager du personnel professionnel dans ses centres de jour? Les parents d'enfants handicapés apprécieront, en termes de prestation, de même que les professionnel-le-s formé-e-s, en termes de déqualification de leur diplôme.

Soyons clairs, cette forme d'emploi, en tant que mesure d'insertion professionnelle, ne peut être soutenue par le SIT qu'à partir du moment où elle ne remplacera pas un vrai poste de travail, qu'elle permettra une véritable formation qualifiante, si possible au niveau CFC. Ces deux conditions ne sont pas remplies. C'est pourquoi le SIT continue à dénoncer l'abus d'EdS dans la fonction publique pour des raisons d'économie, abus qui contribue au développement du "précarariat" à Genève, c'est-à-dire, pour reprendre le sociologue Robert Castel, une logique qui place les chômeur-euse-s en fin de droit et les bénéficiaires de l'Hospice général dans un processus permanent de soi-disant insertion, mais qui les délie en fait de l'emploi stable du marché du travail primaire, les faisant flotter dans une sorte de non man's land, pas tout à fait exclu-e-s, mais pas non plus intégré-e-s.

Nicole Lavanchy

### Comité SIT

Lors de ses séances de décembre et de janvier, le comité a notamment:

- fixé la date du congrès 2013 au 30 novembre, et la mise en place d'un groupe de préparation;
- adopté le budget du SIT;
- arrêté les positions du SIT pour les votations du 3 mars;
- décidé de participer au référendum sur l'ouverture des shops des stations-service;
- discuté des actions syndicales dans les secteurs, débouqué le fonds de grève pour la fonction publique;
- discuté de la validation de l'initiative 151, et du recours de la FER contre celle-ci.

### Comité CGAS

Lors de ses séances de décembre et janvier, le comité a notamment:

- arrêté les positions de la CGAS pour les votations du 3 mars;
- discuté de la validation de l'initiative 151, et du recours de la FER;
- fait le point sur les actualités syndicales et le travail de ses commissions.

## Ouverture 24h sur 24 des magasins des stations-service

# Le référendum est lancé

L'année 2012 s'est mal terminée pour les vendeurs et les vendeuses des stations-service, puisque le Parlement a approuvé l'initiative, lancée par Christian Lüscher, pour que les magasins des stations-service "situés sur les axes des autoroutes ou le long d'axes de circulation importants fortement fréquentés par les voyageurs" puissent ouvrir 24 heures sur 24.

Selon la droite parlementaire, il ne suffisait plus que ces magasins restent ouverts jusqu'à une heure du matin, car cela nuisait soi-disant à la liberté du voyageur consommateur. Parlement et Conseil fédéral ont donc décidé de les ouvrir 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, sans tenir compte de la santé ni des conditions de travail des vendeur-euse-s. Pour le SIT en revanche, cette position n'est pas acceptable. Il s'est donc lancé dans la bataille référendaire.

### Pourquoi c'est inacceptable

En effet, permettre que "les magasins des stations-service qui sont situés sur les axes des autoroutes ou le long d'axes de circulation importants fortement fréquentés par les voyageurs et dont les marchandises et les prestations répondent principalement aux besoins des voyageurs [puissent] occuper des travailleurs le dimanche et la nuit" est

- 1) **une brèche inacceptable dans l'interdiction du travail de nuit et du dimanche.** La nuit et le dimanche sont des périodes de repos pour les travailleurs, et sauf nécessités majeures - par exemple le personnel soignant, les pompiers etc. - cette liberté sociale doit être préservée.
- 2) **C'est une dégradation des conditions de travail déjà difficiles des vendeurs et**

**des vendeuses.** Le personnel de vente est déjà soumis à des cadences infernales pour des salaires misérables. A Genève, par exemple, il n'existe plus de convention collective qui protège les conditions de travail des vendeurs et des vendeuses. Les magasins des stations-service ne sont soumis à aucune réglementation particulière concernant les conditions de travail de leur personnel de vente hormis la loi sur le travail. Est-il acceptable que des travailleurs et des travailleuses, parfois chef-fe de famille monoparentale, travaillent 50 heures par semaine, nuit et dimanche compris, pour un salaire qui dépasse rarement les 4000 francs bruts?

- 3) **C'est nuit à la santé des travailleurs et des travailleuses.** Le travail de nuit est nuisible à la santé des travailleuses et des travailleurs, toutes les études le prouvent, tous les médecins le disent. Selon la Revue médicale suisse, le travail de nuit augmente de 40% le risque de maladies cardio-vasculaires et représente aussi un facteur de risque important dans l'apparition de cancer. Ce risque est encore démultiplié si la personne qui travaille la nuit est exposée au bruit et à des polluants. Ce qui est



le cas pour les personnes qui travaillent dans des magasins de stations-service. Est-il acceptable de nuire à la santé de milliers de travailleurs et de travailleuses pour le plaisir de s'acheter une pizza pré emballée à 4 heures du matin?

### Evidemment non!

Il faut donc signer le référendum pour empêcher que les conditions de travail des vendeurs et des vendeuses ne se dégradent encore un peu plus. Il faut aussi envoyer un signal fort au Parlement qui doit encore se prononcer sur d'autres projets de dérégulation du marché de l'emploi (ouverture de tous les commerces de 6 h à 20 h, ouverture des magasins le dimanche): consommer à toute heure du jour et de la nuit n'est pas un droit, mais offrir des conditions de travail décentes qui préservent la santé est un devoir. A vos stylos!

Emmanuelle Joz-Roland

### Le référendum est encarté dans le présent SIT-info. Signez-le et faites-le signer.

Rappel: seules les personnes de nationalité suisse ont le droit de signer. Electeur-trice-s d'une seule et même commune par feuillet de signature. Merci de le retourner avant le 15 mars au SIT - case postale 3287, 1211 Genève 4

## IN 151 - contrôle des entreprises

# Les patrons mettent en cause la décision du Grand Conseil

**L'association faïtière patronale, l'UAPG, fort mécontente de la validation totale par le Grand Conseil, le 30 novembre dernier, de l'initiative de la CGAS pour un meilleur contrôle des entreprises, vient de recourir auprès du Tribunal Fédéral Administratif (TFA) contre cette décision, pour non conformité au droit supérieur.**

Les milieux patronaux mesurent que le soutien à l'initiative s'élargit. Leur action vise donc à empêcher le débat démocratique sur l'étendue de la sous-enchère et sur le moyen simple et efficace de la contrer: l'institution d'une inspection des entreprises issue des rangs syndicaux.

Le recours suspend les débats sur le fond de l'initiative, qui sont repoussés après la décision du TFA. Dans sa prise de position à propos de cette

remise en question d'une décision démocratique, la CGAS met en évidence que "par leur attitude, les milieux patronaux genevois montrent leurs réticences à vouloir agir concrètement pour mettre un frein aux abus patronaux. En dénonçant un "putsch syndical", une atteinte au partenariat social et à la paix du travail, les patrons montrent à quoi ils sont attachés: des syndicats sans pouvoir, interdits d'entrée dans les entreprises, dociles et tout

juste bons à occuper des strapontins dans les commissions tripartites ou paritaires à leurs boîtes".

Et de conclure que "l'initiative syndicale va dans le bon sens: face à l'obstructionnisme des milieux patronaux, seul un système d'inspection donnant des droits à ceux qui ont un réel intérêt à surveiller le marché du travail peut être efficace".

La CGAS fera valoir le droit de se faire entendre dans cette procédure intentée contre le Grand Conseil. Et les syndicats, de poursuivre et intensifier les dénonciations publiques d'abus salariaux dans les divers secteurs.

Manuela Cattani

Quelles règles en matière de salaire, de vacances, de permis, d'assurances sociales, d'impôt à la source? En cas de maladie, de licenciement?

Toutes les réponses et bien d'autres dans l'Aide-mémoire 2013 du SIT offert dans ce numéro.

Erratum: une coquille est à corriger p.16, 7<sup>e</sup> ligne: lire "entre 21060 et 20780" au lieu de "entre 21060 et 28080".



## Pour vos déclarations d'impôts, ou le contrôle des impôts à la source

**Le syndicat peut vous aider!** N'hésitez pas à joindre notre secrétariat.

**Déclaration:** sur rendez-vous (022 818 03 20)

**Impôt à la source:** lundi - mercredi - vendredi de 14.00 à 17.00 sans rendez-vous ou après 17h sur rendez-vous (022 818 03 20)

### 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, entretien, industrie**  
mardi de 15.00 à 18.30  
jeudi de 15.00 à 18.30

**Hôtellerie, restauration, économie domestique, industrie alimentaire, esthétique**  
mardi et jeudi de 14.00 à 17.00

**Terre, sécurité, services, garages, horlogerie, commerce, médias, transports**  
mardi de 14.00 à 18.30  
jeudi de 14.00 à 17.00

**Santé, social, secteurs public et subventionné**  
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, Sacha Pfister.

Collaboration régulière: Boumédienne Benmiloud, Valérie Buchs, Manuela Cattani, Davide De Filippo, Elodie De Weck, Equipe Chômage, Mirella Falco, Giangiorgio Gargantini, Jésus Gomez, Thierry Horner, Emmanuelle Joz-Roland, Zohra Kibbou, 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.

## Vote sur les caisses de pensions CIA-CEH

### LCPEG: Un OUI combatif

**Le 3 mars prochain, le peuple sera amené à se prononcer sur la Loi sur la caisse de prévoyance de l'Etat de Genève. Le SIT appelle résolument à voter OUI, dans l'intérêt des 64'000 salarié-e-s concerné-e-s, actifs-ves ou retraité-e-s.**

Augmentation des cotisations, élévation de l'âge de la retraite, baisse des rentes, voilà une loi qu'on ne peut qualifier de progrès social. Et pourtant, le 3 mars prochain, la préservation des retraites des fonctionnaires et du secteur parapublic passe par un OUI à la LCPEG.

#### Un statu quo impossible

Si le SIT déplore la recapitalisation à laquelle sont contraintes la CIA et la CEH, elle n'en demeure pas moins incontournable, en raison de l'allongement de l'espérance de vie des affilié-e-s, du déséquilibre entre actifs-ves et pensionné-e-s, de l'évolution de droit fédéral obligeant toutes les caisses publiques de Suisse à augmenter massivement leurs réserves (taux de couverture), ainsi que des récentes crises financières et monétaires, qui ont réduit les attentes de rendements.

L'ensemble de ces facteurs a pour conséquence d'obliger les caisses CIA et CEH à être refinancées à hauteur d'environ 130 millions par an d'ici à 2052, auxquels s'ajoutent 800 millions de recapitalisation immédiate pour couvrir les engagements envers les pensionné-e-s. Face à une facture totale de plus de 8 milliards de francs répartie sur 40 ans, le statu quo n'est donc tout simplement pas possible, sous peine de devoir décupler encore la facture par une recapitalisation intégrale, voire, à défaut, une liquidation des deux caisses.

#### La droite en embuscade

Personne ne se fait d'illusions, le soutien de la droite à la LCPEG n'a pas pour objectif de préserver les retraites des fonctionnaires. Au contraire, et le débat interne au PLR n'a fait que de le confirmer, les intentions de la droite sont tout autres: réduire drastiquement le coût des retraites du service

public, et démanteler tout ce qui dépasse le minimum légal. Premier enseignement: le projet de loi négocié entre le Conseil d'Etat et le Cartel a constitué le premier obstacle à cet objectif de démantèlement. C'est bel et bien sur un projet "trop généreux" aux yeux de la droite que le Parlement a été contraint de travailler.

A l'heure de se positionner pour le OUI ou le NON à la LCPEG, c'est entre deux options stratégiques que la droite a hésité: accepter le seul projet existant à ce jour, ou lui retirer son soutien au profit d'une relance du processus législatif revenant immédiatement sur les acquis de la LCPEG. Dans ce débat-là, ce sont notamment les milieux bancaires qui l'ont emporté, redoutant qu'une relance du processus législatif, avec les risques d'échec qu'il comporte, n'aboutisse au final à une note encore plus salée pour les finances de l'Etat et pour leurs propres affaires. Mais ne nous leurrons pas, les propos de François Longchamp - rapportés dans la presse - enjoignant ses coreligionnaires à ne pas offrir une victoire au SSP sont purement tactiques: tous les moyens, y compris l'agitation d'un épouvantail anti-libéral, étaient bons pour calmer ses collègues les plus extrémistes. Le risque que la droite a finalement refusé de prendre n'est donc pas celui de devoir faire des concessions aux référendaires, mais bien celui de voir échouer la stratégie extrémiste qu'aurait constitué un appel au NON au profit d'une remise en question immédiate de la primauté de prestations, de la participation de l'employeur à 2/3 des cotisations, et de conditions préférentielles pour les métiers pénibles. A vouloir aller trop vite dans son plan de démantèlement, la droite aurait pris le risque de se voir imposer une

recapitalisation bien plus coûteuse financièrement (11 milliards sur 10 ans) ou politiquement (baisse de la note genevoise des agences de notation, endettement ou augmentations d'impôts, liquidation des caisses, etc.).

#### Préserver l'essentiel...

Deuxième enseignement: un NON le 3 mars redonnerait la main à la frange la plus extrémiste de la droite. C'est en effet se faire de coupables illusions que d'imaginer que face à un coût de plusieurs milliards, cette droite puisse renoncer à son objectif de démantèlement, si risqué soit-il, des retraites de la fonction publique. Car si nouveau projet de loi il doit y avoir, il sera déposé par le Conseil d'Etat avant l'été, et traité par la même majorité de droite qui règne au Grand Conseil au moins jusqu'au terme de cette législature. Il n'y a aucun cadeau à attendre, et s'en remettre à un hypothétique changement de majorité lors des élections de cet automne est plus qu'hasardeux, particulièrement lorsque le sort de 64'000 travailleurs-euses en dépend.

#### ...et repartir au combat

Pour le SIT, il s'agit donc aujourd'hui de préserver ce que maintient la LCPEG: primauté de prestations, répartition 2/3 - 1/3 des cotisations, plan "pénibilité", plan favorisant les bas salaires et les professions féminines, etc. Et face aux milieux qui menacent de remettre l'ouvrage du démantèlement sur le métier, il s'agit le 3 mars de consolider les acquis de la LCPEG par un OUI populaire, pour mieux résister aux prochaines attaques, et reconstruire ensuite le rapport de force qui permettra - avec ou sans changement de majorité au Grand Conseil cet automne - de revenir sur les aspects vexatoires de la loi. Voilà la stratégie que le SIT oppose aux provocations de la droite et à l'aventurisme des référendaires.

Davide De Filippo

### La LCPEG en bref

La LCPEG fusionne les caisses de pensions CIA et CEH en créant la nouvelle caisse de prévoyance (2<sup>e</sup> pilier) du personnel de l'Etat (CPEG). Elle concerne le personnel des Hôpitaux publics, de l'Aide à domicile, de l'Hospice général, des Etablissements pour l'intégration, du Pouvoir judiciaire, et encore d'autres institutions parapubliques dans les secteurs du handicap, du parascolaire, de l'animation socioculturelle ou des EMS.

Même si elle n'en respecte pas strictement tous les points, cette loi résulte d'un accord signé en 2011 entre le Conseil d'Etat et tous les syndicats des services publics, à l'exception du SSP qui a ensuite lancé le référendum.

#### Au final, la LCPEG offre toujours de bonnes conditions de retraites au personnel des services publics.

Les référendaires veulent renégocier la fusion des caisses à des conditions plus avantageuses pour le personnel. C'est louable, mais irréaliste et contre-productif, compte tenu des coûts et du contexte politique. Un refus de la LCPEG risque de se traduire par des pertes encore plus importantes pour les salarié-e-s concerné-e-s.

#### Défendre les services publics, dans l'intérêt de tous-tes

A l'heure où les conditions de travail dans les services publics sont attaquées de toutes parts et ne cessent de se détériorer, il est capital de main-

tenir un système de retraites correct et attractif. Car si les conditions de travail se dégradent dans les services publics, c'est la qualité des prestations à la population qui finit inévitablement par en pâtir.

Par ailleurs, détériorer les conditions de travail des services publics revient à inciter le secteur privé à en faire de même, dans une spirale de concurrence à la baisse sur tous les plans. A l'inverse, le fait que les services publics offrent globalement de meilleures conditions de travail que nombre de secteurs privés freine le dumping social dans l'économie privée.

### Le 3 mars 2013, votez et faites voter OUI à la Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève

## Une retraite digne pour un service public de qualité

### La pénibilité physique: un enjeu majeur

Entretien avec Jorge Muñoz, employé aux HUG et militant SIT

**Jorge, tu suis cette fusion depuis longtemps...**

Oui, j'ai même été l'un des premiers il y a plus de quatre ans à alerter l'assemblée de la CEH sur le projet de recapitalisation en discussion au Parlement fédéral. Il s'agissait du projet du libéral vaudois Beck préconisant une capitalisation intégrale. A l'époque, ceux qui sont aujourd'hui référendaires n'ont rien voulu entendre en m'accusant de vouloir terroriser les collègues! On a raté ainsi une grande occasion de pouvoir travailler ensemble sur ce sujet. C'est vraiment regrettable.

**La question de la pénibilité physique est l'un des enjeux de la votation du 3 mars. D'où vient cette question?**

C'est une idée du SIT, que le Cartel intersyndical a portée pendant les négociations avec le Conseil d'Etat. A l'origine, il s'agissait de trouver le moyen de limiter l'augmentation de l'âge-pivot pour le personnel de la CEH, qui était inférieur de deux ans à celui de la CIA. Nous nous sommes dits: qu'est-ce qui peut justifier d'un point de vue syndical une différence d'âge de retraite au sein des services publics? La réponse est dans la pénibilité physique du travail, qui concerne en fait beaucoup les métiers des soins. Dans l'accord de 2011 signé avec le Conseil d'Etat, nous avons obtenu que les métiers comportant une pénibilité physique puissent partir à 60 ans plutôt qu'à 63 ans. La LCPEG a relevé d'une année les âges-pivots par rapport à cet accord, soit à 61 et à 64 ans, mais le principe a donc été conservé.

**Qu'entend-on par "pénibilité physique"?**

Cela recouvre des aspects de conditions de travail difficiles qui ont un impact à long terme sur la santé: les efforts physiques d'une part, comme par exemple le port de charges ou le fait d'être debout durant de longues heures; l'exposition à des conditions environnementales difficiles, comme par exemple de grandes variations de températures ou à des produits toxiques, et enfin les horaires irréguliers ou de nuit. Ces facteurs de pénibilité sont par ailleurs liés aux métiers: par exemple des horaires de nuit existeront toujours à l'hôpital, quoi que l'on fasse en matière d'amélioration des conditions de travail générales.



TPG

## Oui à des tarifs accessibles

L'initiative 146 vise à combattre la hausse des tarifs intervenue en 2010. Elle propose de fixer les tarifs dans la loi, en en faisant une compétence du Grand Conseil, avec possibilité de référendum. Les tarifs proposés sont ceux d'avant la hausse de décembre 2010, avec des diminutions supplémentaires (par exemple: abonnement annuel à 500 francs, billet retraité à 2 francs.). Une catégorie est par contre renchérie, celle des abonnements pour les

**Cela concernera donc essentiellement les professions soignantes?**

Oui, les aide-soignant-e-s et les infirmier-ère-s à l'Hôpital, mais par exemple également les nettoyeur-euse-s et les laborant-e-s, les aides-familiales de l'Aide à domicile, ou encore d'autres professions répondant à ces critères au sein de l'Administration cantonale. Une liste des fonctions sera établie par règlement du Conseil d'Etat, sur laquelle nous comptons avoir notre mot à dire. L'accord de 2011 portait sur un minimum de 8000 travailleurs-euses.

**Si la LCPEG est refusée le 3 mars, que se passera-t-il?**

Nous nous sommes battu-e-s pour obtenir la reconnaissance de la pénibilité physique dans l'accord de 2011. Nous nous sommes encore battu-e-s face à la Commission des finances pour qu'elle maintienne ce principe dans la LCPEG. Si cette dernière est refusée le 3 mars, la droite a déjà annoncé qu'elle s'attaquera à ce principe, comme au reste des aspects positifs de cette loi. Il faut donc que cette loi soit acceptée par le peuple le 3 mars, pour donner une légitimité populaire à cette prise en compte de la pénibilité physique dans le plan de retraites. C'est le meilleur moyen de préserver ce principe et de résister aux prochaines attaques.



Jorge Alejandro Muñoz  
Militant SIT aux HUG

Après une vie à votre service, elle mérite une retraite digne

Le 3 mars 2013, votez

**OUI** à la Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève



## Initiative Minder

### Oui, mais sans illusions

**Le comité du SIT vous invite à voter OUI à l'initiative Minder, pour donner un coup de frein aux distributions de bonus et de parachutes dorés, des abus manifestes. Mais pour un véritable effet sur les disparités salariales, il faudra attendre les initiatives "Pour un salaire minimum" et "1:12".**

Disons-le d'emblée: les salarié-e-s n'ont, hélas, rien à attendre de concret de l'initiative Minder ou du contre-projet. Ni l'une ni l'autre n'empêcheront les salaires abusivement élevés: ceux-ci seront simplement soumis au vote des actionnaires. Le contre-projet entrera automatiquement en vigueur en cas de "Non" à l'initiative, et la différence n'est pas très grande entre les deux textes: l'initiative est plus contraignante, en interdisant formellement les parachutes dorés, par exemple. Le contre-projet laisse aux sociétés une marge pour les autoriser, tout en les soumettant à l'approbation des actionnaires. A l'inverse, il exige plus de transparence que l'initiative. Mais aucun des deux ne limite vraiment les salaires des dirigeants. Les deux textes renforcent de fait le pouvoir des actionnaires contre celui des dirigeants. Ils ne renforcent donc pas les droits des salarié-e-s, ni ne limitent le plafond des salaires. Le patronat a également refusé que le contre-projet permette de soumettre les bonus à l'impôt. C'est finalement un rapport de force entre capitalistes qui se jouent: dirigeants d'un côté, actionnaires de l'autre. De son côté, le SIT vous invite à voter OUI, non pas parce que nous en attendons quelque chose, mais pour adresser un signal de colère aux patrons et tirer le frein d'urgence: la politique salariale de ces dernières années, qui ne

donne qu'aux dirigeants et rien aux salarié-e-s, doit cesser (cf. article en page X). Mais pour les salarié-e-s, la vraie alternative est ailleurs.

#### Pour un vrai plancher: un salaire minimum légal.

Pour véritablement limiter les abus salariaux et les discriminations, il faut passer par deux méthodes simples: fixer aux salaires un plancher et un plafond. Le plancher, c'est un salaire minimum pour interdire les salaires de misère. C'est ce que vise l'initiative des syndicats pour un salaire minimum à 4000 francs (ou 22 francs de l'heure), sur laquelle on votera dans un an environ. Parce qu'en-dessous, un salaire est indécent, ne permet pas de vivre, et ne vaut pas qu'on travaille. Bien entendu, le patronat fera tout pour empêcher de mettre en place ce plancher. Ne nous laissons pas embobiner: 4000 francs par mois, tout travail à 100% les vaut, et en dessous, c'est du vol.

#### Pour un vrai plafond: l'initiative 1:12

Le plafond n'existe pas non plus. D'ailleurs, ces dernières années, les hauts salaires ont augmenté de 12%, alors que ceux des porteurs de CFC ont carrément diminué.

Dans les entreprises, l'écart entre les plus bas et les plus hauts salaires peut se monter à 40, 50, voire 100 fois le plus bas salaire, ou même plus encore.

Une solution est à portée de main, et sera soumise au peuple prochainement: l'initiative

1:12, qui propose que le salaire le plus élevé d'une entreprise soit au maximum 12 fois plus élevé que le salaire le plus bas de cette même entreprise. Concrètement, cela revient à placer une limite qui empêche que certain-e-s ne gagnent plus en un mois ce qu'un-e autre gagne en un an. Ainsi, dans une entreprise avec un salaire le plus bas à 4000 francs, le salaire le plus élevé serait limité à 48'000 francs par mois. Largement de quoi satisfaire les appétits.

Rappelons qu'à l'État de Genève, par exemple, où les syndicats ont bataillé depuis des années pour relever les bas salaires et maîtriser les écarts salariaux, le rapport est inférieur à 1:5, soit 4000 francs pour le plus bas, et 19'500 pour le plus élevé. Tel est l'objectif à atteindre. L'initiative 1:12 est un excellent premier pas dans cette direction.

Jean-Luc Ferrière

#### Politique familiale

Développer les crèches et le parascolaire

OUI

#### Aménagement du territoire

Concilier urbanisation et agriculture

OUI

#### Initiative Minder

Contre les bonus et les parachutes dorés

OUI

#### TPG

Des tarifs accessibles

OUI

#### Caisse de pension publique

Assurer des retraites dignes

OUI

www.sit-syndicat.ch

14 rue des Châtaigniers - 1204 Genève

Éditeur responsable: Jean-Luc Ferrière - Imprimeur: Humbert-Droz



## Politique familiale

### Oui à l'arrêté fédéral

**Le syndicat appelle à voter OUI le 3 mars prochain à l'introduction d'un article constitutionnel sur la politique familiale, qui porte sur la conciliation entre la vie familiale et la formation ou l'exercice d'une activité professionnelle.**

La conciliation entre vie familiale et vie professionnelle est un élément essentiel d'une politique de promotion de l'égalité entre femmes et hommes. Une offre adaptée dans le domaine favorise la participation des femmes au marché du travail ou à la poursuite d'une formation. La renonciation partielle ou totale par les mères à une activité lucrative ou à la poursuite d'une formation, pour se consacrer aux charges familiales, a des conséquences importantes sur la suite de leur carrière. Cela provoque aussi des pertes financières irrémédiables, directes et indirectes: bas salaires, diminution des rentes sociales, prévoyance professionnelle réduite, etc.

Afin de permettre aux femmes de poursuivre une activité lucrative à la naissance de leur enfant, il est essentiel de pouvoir disposer en particulier d'un système d'accueil extrafamilial et extrascolaire abordable et de qualité. Or ces structures sont largement insuffisantes pour répondre à la demande des parents.

D'autre part, le nombre de familles monoparentales a considérablement augmenté: les dernières statistiques en la matière mettent en évidence leur surreprésentation dans la liste des bénéficiaires de l'aide sociale.

La création de places d'accueil permettant aux parents élevant seuls leurs enfants

d'exercer une activité lucrative et ainsi d'accéder à l'autonomie financière contribue dès lors aussi à la lutte contre la pauvreté des familles.

Ce nouvel article constitutionnel donne mandat aux cantons de pourvoir en particulier à une offre appropriée de structures de jour extrafamiliales et parascolaires.

Si les efforts des cantons ou des tiers ne suffisent pas, cet article donne la compétence à la Confédération de légiférer pour en fixer les principes. La répartition des compétences entre la Confédération et les cantons n'en sera pas modifiée, mais la Confédération pourra imposer des mesures en cas de lacunes.

A Genève, seuls l'UDC et la fédération des associations patronales (FER) refusent cet article sur la politique familiale.

Valérie Buchs

## Allaitement au travail

### Enfin payé!

**C'est décidé, la Suisse va enfin ratifier la Convention 183 de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur la protection de la maternité qui prévoit que l'allaitement au travail doit être rémunéré.**

Jusqu'à cette décision, la législation suisse considérait ce temps comme du temps de travail mais ne contraignait pas l'employeur à le rémunérer. Encore récemment, un tribunal genevois avait débouté une travailleuse qui demandait le paiement du temps de travail consacré à l'allaitement. Grâce à l'initiative parlementaire de Liliane Maury Pasquier, les Chambres fédérales ont accepté de combler cette grave lacune de la législation suisse. L'article 60 de l'ordonnance 1 de la loi sur le travail sera modifié pour qu'il définisse la durée de

l'allaitement sur le lieu de travail donnant droit au salaire. Après une phase de consultation, ce droit pourra finalement entrer en vigueur et être appliqué par toutes les entreprises.

#### Encore des obstacles à lever

Cette avancée est importante pour les mères, car elle va dans le sens des recommandations de l'OMS et des messages de prévention délivrés par les autorités sanitaires. Elles recommandent l'allaitement au-delà du congé maternité pour des raisons de santé de la mère et de l'enfant. La loi sur le tra-

vail reconnaît une période d'allaitement d'au maximum 52 semaines après l'accouchement. Si, dans l'idéal, l'allaitement devrait pouvoir se poursuivre jusqu'à six mois après l'accouchement, la réalité est tout autre et le sevrage de l'enfant est bien plus précoce. Désormais, le refus des employeurs de payer ces pauses ne constituera plus un obstacle pour les femmes à poursuivre l'allaitement.

Il existe encore d'autres obstacles pratiques à l'allaitement ou au tirage du lait au travail, en particulier l'aménagement des horaires et l'absence de lieu calme et aménagé: accès à un point d'eau, une prise électrique, un réfrigérateur pour conserver le lait. Trop souvent, les femmes en sont réduites à allaiter leur enfant dans les toilettes ou dans une salle de réunion. La conciliation de la vie professionnelle et familiale passe par des petits aménagements élémentaires qu'il nous faut encore conquérir.

Valérie Buchs



## Oui à la "LAT"!

### Nature, agriculture et urbanisation: pour un équilibre

**La Suisse est à l'étroit: une surface limitée, une agriculture encore bien présente, mais un développement urbain et artisanal qui fuse tous azimut. D'où des interrogations constantes: où construire? quoi préserver? La loi sur l'aménagement du territoire (LAT) amène enfin une vraie solution. Le SIT appelle à voter OUI.**

Depuis quarante ans, on déplore le "mitage" du territoire, le bétonnage de sols naturels ou agricoles, souvent pour des zones villas peu denses, sans transports publics, en gaspillant la denrée rare qu'est la terre. Fruit d'un consensus entre intérêts des paysans, de la protection de la nature et du développement urbain, la LAT demande de redéfinir les zones à bâtir sur la base des besoins réels et en limitant les possibilités de spéculation sur la terre. Les zones à bâtir prendront en compte les besoins prévisibles pour les 15 ans à venir. Pour éviter la spéculation et le "stockage" de terres à bâtir, un délai sera fixé pour qu'un terrain en zone à bâtir soit effectivement construit, au-delà duquel des mesures pourront être prises. La part de terrains excédant ces besoins et qui constitueraient de bonnes terres agricoles pourrait être rendue à l'agriculture. Un impôt sur la plus-value permettra de financer ce retour de terres à l'agriculture. Les plans directeurs cantonaux

devront remplir des critères nouveaux pour mieux y inscrire les transports publics, des densifications de qualité, une économie des terrains, etc. La loi recherche donc un vrai équilibre pour les besoins actuels: préserver l'agriculture et des zones naturelles, mais ne pas bloquer le développement.

#### Du fric, toujours du fric!

Comme on peut s'y attendre, les milieux économiques (UDC, USAM, économistes) combattent avec acharnement la loi, faisant feu de tout argument. Craignant de ne plus pouvoir bétonner n'importe où, les promoteurs peignent le diable sur la muraille, hurlent à la raréfaction des terres constructibles et à la hausse des loyers. Hypocrites! De leur propre aveu, ces zones sont surdimensionnées, dépassant de jusqu'à 75% les besoins, selon les cantons. Même si ces chiffres sont exagérés, c'est bien pour cette raison qu'on peut réduire ces zones. Quant au coût excessif des loyers, il n'est pas dû à l'ab-

sence de terres constructibles mais à celles de constructions réalisées. Ce que la loi corrigera, en poussant à la construction effective sur les terrains concernés.

Quant au retour aux terres agricoles, il restera limité aux bonnes terres. Il faudra d'ailleurs prendre garde à ne pas rendre trop vite à l'agriculture des terres qui seraient ultérieurement redéclassées en zones à bâtir, pour y réaliser un double bénéfice!

Il est donc faux de prétendre que la LAT provoquera la pénurie de terres et une hausse des loyers. Au contraire. Les hauts cris que poussent les opposants sont ceux de l'appât du profit avant toute chose, pour le bétonnage sans frein, venant de milieux qui n'ont jamais eu d'intérêt pour les bas loyers, et qui ne veulent pas accepter de fixer quelques règles générales pour un meilleur développement global.

La bataille s'annonce donc passionnée. Pour le SIT et sa commission logement-aménagement, il n'y a aucun doute: il faut dire OUI à un développement raisonné des constructions et à une préservation intelligente des meilleures terres agricoles.

Jean-Luc Ferrière

## Un contrat-type au rabais

**Les négociations pour la CCT cadre du commerce de détail ayant échoué au mois de novembre dernier, les syndicats avaient demandé l'édiction d'un contrat-type de travail afin de ne pas laisser les vendeuses et les vendeurs du canton de Genève sans protection.**

Malheureusement, l'État, par l'intermédiaire de la Chambre des relations collectives de travail (CRCT), n'entend par "protection" qu'un salaire minimum insuffisant pour faire face aux charges inhérentes à la vie genevoise, soit 44'800 francs bruts annuels pour 42 heures hebdomadaires. La déception est grande. Car, primo, ce salaire, en vigueur depuis 2011, reste inférieur à 4000 francs pour un plein temps, ce qui, au jour d'aujourd'hui, ne permet pas une vie décente dans un canton comme Genève. Et c'est encore sans compter la généralisation des temps partiels, dont les femmes, souvent avec enfants, font majoritairement les frais.

### Assurance perte de gain

Deuxièmement, la CRCT n'a pas jugé opportun d'ajouter une disposition concernant l'assurance perte de gain maladie, alors que cette assurance est une protection absolument capitale pour les employé-e-s du commerce de détail. En effet, comment faire face à la maladie avec un tel salaire sans assur-

ce perte de gain? Un vendeur ou une vendeuse, dont l'employeur ne n'aura pas contracté d'assurance perte de gain maladie aura pour tout salaire ce qui est prévu par l'échelle de Berne. C'est-à-dire trois semaines payées à 100% lors de la première année de service dans l'entreprise, un mois lors de la deuxième année de service et deux mois lors des troisième et quatrième années de service. Et comme l'on sait que dans le secteur de la vente, principalement dans les petites boutiques qui comptent peu de personnel, les vendeurs et les vendeuses changent, bon gré mal gré, souvent d'employeur-se-s, on peut craindre le pire. Que fera une vendeuse de quarante ans, employée depuis huit mois dans une boutique, si elle souffre d'une hernie discale qui nécessite un traitement opératoire avec un temps de convalescence de six semaines minimum et que son contrat ne prévoit pas d'assurance perte de gain maladie?

### Contrôles attendus au tournant

Tertio, en ne reprenant pas la clause qui garantissait dans la

Convention collective que "les employeurs versent, mensuellement, au minimum 95% du 12<sup>e</sup> ou du 13<sup>e</sup> des salaires prescrits et que le solde du salaire annuel est payable au plus tard le 31 décembre de l'année concernée", le Contrat-type du commerce de détail ne rendra pas la tâche facile à l'Office cantonal de l'inspection et des relations de travail (OCIRT) dans son travail de contrôle. En effet, un salaire de 44800 francs annuels équivaut à douze mensualités de 3740 francs ou treize de 3450. Il lui faudra donc empêcher un employeur incorrect de verser un salaire mensuel de 3000 francs bruts et de prétendre qu'il se rattrapera les mois suivants. Le vendeur ou la vendeuse ne pourrait alors tout simplement plus payer l'ensemble de ses factures du mois.

Ce contrat type n'est donc qu'un ersatz de protection pour le personnel du secteur de la vente.

Les syndicats s'engageront donc à nouveau dans la bataille des négociations pour une nouvelle Convention collective, qui reprennent en ce début d'année, pour que les conditions de travail imposées aux vendeurs et aux vendeuses ne riment plus avec précarité.

Emmanuelle Joz-Roland

## Avancée salariale significative

**Enfin une grille salariale qui tient compte des années d'expérience professionnelle. Le contrat-type 2013 prévoit 275 francs d'augmentation mensuelle pour les employé-e-s de maison expérimenté-e-s. Cette revalorisation salariale, les employés de maison du SIT la revendiquent depuis de nombreuses années.**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013, les employés de maison sans formation avec quatre années d'expérience professionnelle bénéficient d'un meilleur salaire minimum: il passe de 3'625.- francs à 3'900.- francs. Cela représente une réelle augmentation pour une partie importante des salarié-e-s de ce secteur. En effet, comme la plupart des emplois sont occupés par des personnes sans formation professionnelle, cette valorisation permettra de relever le niveau des salaires du secteur. De fait, il n'existe pas de formation spécifique d'employé-e de maison, pas de CFC ou d'AFP en économie domestique. Ce métier s'apprend en dehors du système de formation professionnelle, en réutilisant des compétences apprises généralement au sein du milieu familial ou sur le tas. Repasser, cuisiner, nettoyer, s'occuper de l'éducation d'enfants, prendre soin dans leur vie quotidienne des personnes âgées, malades, handicapées ou séniles nécessite d'avoir appris des gestes, des techniques et des savoir-être. L'ensemble de ces compétences s'affine avec les années d'expérience. C'est ce que la nouvelle grille salariale reconnaît enfin, une belle avancée pour le secteur.

Par contre, le SIT déplore que la Chambre des relations collectives de travail (CRCT) qui édite le contrat-type, n'ait pas augmenté le salaire des personnes sans formation. La CRCT a "balayé" la revendication du SIT d'augmenter le salaire minimum le plus bas de la branche de 200 francs. Ce salaire reste donc de 3'625 francs par mois pour 45 heures de travail par semaine.

Une autre revendication du SIT a abouti: celle demandant que les garde-malades qui tra-

vailent au domicile de leur employeur soient soumis au contrat-type de l'économie domestique. Jusqu'à fin 2012, ces employées-là n'étaient pas soumises au contrat-type, et leur employeur-euse n'avait aucun salaire minimum à respecter. Les gardes-malade se voyaient proposer des emplois nécessitant de travailler 24 heures sur 24 pour des salaires de misère. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013, elles bénéficient d'un salaire minimum obligatoire de 3625 francs par mois. Dès lors, aucun employeur n'a le droit de leur payer un salaire inférieur à ce montant.

Enfin, dorénavant, l'Office cantonal d'inspection et des relations du travail (OCIRT) est chargé de contrôler le respect des salaires minimaux. Dorénavant, patrons et patronnes pourront être sanctionné-e-s lorsqu'ils ne respectent pas les salaires minimaux. Ce qui est totalement nouveau pour le secteur.

Ces améliorations s'ajoutent aux mesures prises depuis 2004: introduction du chèque service, salaires minimaux obligatoires, diminution du temps de travail; maintenant valorisation salariale des années d'expérience et contrôle du respect des salaires minimaux. Le secteur est ainsi en bonne voie de quitter peu à peu l'économie informelle. Mais pour sortir complètement ce secteur de l'ombre, il convient, comme le réclame depuis fort longtemps le SIT, de régulariser collectivement les personnes qui travaillent en Suisse sans statut légal. Sans cela, ce secteur est condamné à rester dans une zone de non-droit où les abus et l'exploitation dominent.

Martine Bagnoud

## DPD - Transport de colis

### Sous-traitance dénoncée

**La concurrence sauvage fait rage sur le marché libéralisé du transport de colis. Pour tirer son épingle du jeu, la multinationale DPD soigne son image marketing mais sous-traite l'ensemble de ses activités de distribution de colis en Suisse à une myriade de petites sociétés plus ou moins scrupuleuses. L'une d'entre elles, Coelho Transport, obtient à ce jour la palme syndicale du plus mauvais sous-traitant de DPD à Genève.**

L'entreprise ne paie pas toujours les salaires, ni les cotisations sociales. La multinationale et le sous-traitant ayant ignoré les demandes du SIT, celui-ci a organisé une action de dénonciation publique.

Les conditions de travail au sein de l'entreprise Coelho Transport ont conduit de nombreux salariés, ces dernières années, à demander l'aide du syndicat. En cause, des journées à rallonge, des heures supplémentaires jamais payées et des salaires qui ne le sont pas toujours. La durée moyenne d'une journée de travail est de 11 à 12 heures. L'employeur ose prétendre que le temps de déplacement, avec le fourgon de l'entreprise, de Genève à Bussigny entre 5 h 15 et 6 heures le matin, avant le chargement des colis, n'est pas du temps de travail! Aucun décompte des heures n'est effectué, les fourgons sont souvent surchargés et les délais de livraison et de reprise des colis empêchent de prendre une quelconque pause. L'entreprise force régulièrement les chauffeurs à venir travailler alors qu'ils sont en arrêt accident ou maladie.

Dès qu'un salarié fait valoir ses droits, l'entreprise le met sur la touche, voire suspend le paiement de son salaire. Lorsque le syndicat intervient, l'entreprise refuse tout simplement de répondre. Même décision du Tribunal des prud'hommes, les salariés peinent à récupérer leur dû. L'un des membres du SIT a été contraint d'entreprendre une procédure de poursuite à l'encontre de l'entreprise et, à ce jour, la requête en faillite de l'entreprise

est pendante devant le Tribunal de première instance. Selon l'Office des poursuites, le patron accumule pour plus de 200'000 francs de dettes. Parmi les créanciers figurent en bonne place les assurances sociales. L'entreprise a retenu les charges sociales sur le salaire de ses salariés mais ne les a sans doute pas reversées aux caisses compétentes, se rendant coupable de détournement de cotisations d'assurance.

### Sous-traitance systématique et abusive

DPD n'a pas choisi par hasard de sous-traiter l'ensemble de ses activités de livraison et de ramassage des colis à des dizaines de sous-traitants répartis sur toute la Suisse. Cela lui permet, d'un côté, de soigner son image marketing et d'employeur social ayant signé une convention collective d'entreprise, tout en laissant ses sous-traitants agir à leur guise face à leurs salariés.

Alors que les sous-traitants entrent dans le champ d'application de ladite CCT, DPD ne fait rien pour en contrôler l'application. Pire, alertée par le SIT, la multinationale refuse tout dialogue et de pallier à la défaillance de son sous-traitant en payant directement les créances salariales en souffrance.

Face à cette situation, le SIT a dénoncé publiquement la multinationale et son sous-traitant le 7 décembre dernier. Si Coelho Transport a réglé depuis lors quelques créances, sa situation est loin d'être assainie.

Pour le SIT, DPD doit cesser de sous-traiter à une telle so-

ciété et reprendre à son compte les contrats de travail de ses salariés ou, à défaut, assurer leur transfert à un autre sous-traitant. D'autre part, l'introduction de clauses formelles de responsabilité solidaire dans les contrats de sous-traitance, comme en ont décidé les Chambres fédérales pour le secteur du bâtiment, devrait être étendue à l'ensemble des secteurs professionnels. Ceci afin de lutter contre une pratique de la sous-traitance qui est abusive, parce qu'elle ne



viser pas à tirer parti des complémentarités entre entreprises, mais à minimiser les frais salariaux et à étudier les droits des salarié-e-s.

### Loi sur le travail bafouée

Coelho Transport, comme de nombreuses entreprises actives aujourd'hui, à Genève, dans le secteur des transports, violent systématiquement et à grande échelle les dispositions

de la Loi sur le Travail (LTr) en n'établissant pas de décomptes des heures travaillées et en refusant de valider ceux qui sont établis par les salariés. En l'absence de tels documents, le salarié se voit privé d'un moyen de preuve fondamental pour faire valoir ses droits devant la justice. L'Office cantonal de l'Inspection et des Relations du Travail (OCIRT), qui est l'organe cantonal en charge de

l'exécution et du contrôle du respect de la LTr, porte une lourde responsabilité dans cette situation. En l'absence de moyens suffisants et de volonté de faire appliquer la loi par une politique active de contrôles et de sanctions, les employeurs ont tout loisir de ne pas respecter la loi et en profitent largement. C'est notamment pour faire face à ce type de problème que le SIT s'est massive-

ment investi pour l'aboutissement de l'initiative syndicale pour le renforcement du contrôle des entreprises.

D'autre part, le SIT a communiqué à l'OCIRT une liste d'entreprises en faute et invite tous les chauffeurs lésés à contacter le SIT puis à se rendre à l'OCIRT pour dénoncer leur situation.

Simon Descombes

# Des mobilisations en chaîne

Plusieurs mobilisations ont été organisées à la fin de l'année par les organisations syndicales contre les projets de budgets 2013 qui, faisant souffler le vent glacé de l'austérité sur Genève, prévoient des coupes dans les effectifs, des baisses de prestations et des économies faites essentiellement sur le dos du personnel, y compris sur les mécanismes salariaux légaux.

Cumulées aux projets supplémentaires d'économies de la droite libérale et au maintien des privilèges fiscaux, elles imposaient des fortes réactions. C'est pourquoi le Cartel intersyndical de la fonction publique a organisé une journée de grève et de mobilisation le 6 décembre et un rassemblement lors de la dernière session du Grand Conseil.

Ne pas allouer les moyens pour assurer les missions des services publics affecte tant les prestations que les conditions de travail. En cours d'année, le personnel de plusieurs services s'est fortement mobilisé, avec l'appui des syndicats SIT et SSP, pour faire valoir un besoin avéré de personnel, comme par exemple l'Office cantonal de l'emploi (OCE), ceux de protection des mineurs, des tuteurs adultes, etc. D'autres secteurs ont dénoncé les économies faites sur le dos des usagers-ères et du personnel et l'absence de moyens pour assurer des soins de qualité et être auprès des patient-e-s (HUG, aide à domicile). On s'en prend aussi aux plus démunis en rabaissant sur des projets de réintégration sociale et professionnelle. D'autres réductions ont été annoncées: 30 postes coupés dans les services centraux du DIP et l'impossibilité de répondre aux promesses d'engagements d'enseignant-e-s prévus pour assurer la réforme du CO et la couverture du mercredi matin à l'école primaire, avec augmentation des effectifs des classes. A cela s'ajoutent les attentes interminables imposées à la population pour l'obtention de prestations administratives (par exemple de permis de séjour).

## Mobilisation importante

Le Cartel intersyndical a organisé le 6 décembre une journée de grève et de mobilisation, dans l'ensemble visible et utile. Elle a débuté par la distribution d'un tract devant l'OCE à l'intention de la population et

des demandeurs-euses d'emploi. Le personnel a expliqué les difficiles conditions de travail et la nécessité d'avoir du renfort pour favoriser les retours à l'emploi. La population a pu apprécier l'intérêt que les fonctionnaires portaient à leur travail et à leur mission. Le personnel du STA, appelé à se réorganiser dès 2013 avec la mise en œuvre du nouveau droit, a protesté devant ses locaux et appelé à une assemblée de grève très bien suivie par le personnel déterminé à défendre les besoins du service, qui ne dispose pas de moyens suffisants. Le Service d'évaluation des lieux de placements, en grève toute cette journée, dénonçait l'impossibilité de remplir son mandat de surveillance des crèches et des familles d'accueil par manque de personnel. D'autres services encore se sont mobilisés sur leurs lieux de travail et ont appelé les collègues à rejoindre les manifestations organisées l'après midi.

Les enseignant-e-s du primaire (25% d'écoles en grève) et des Cycles d'orientations ont opté pour des actions d'information destinées aux parents. Les effets des augmentations d'effectifs scolaires ont été dénoncés, tout comme le manque de places pour les élèves dans certaines écoles, la limitation des suivis individualisés et de mises en œuvre de passerelles entre sections du CO. Le personnel des services logistique et centraux du DIP, dans lesquels des coupes d'effectifs sont annoncées, s'est aussi mobilisé.

Une assemblée a réuni plus de 350 personnes à la Salle du Faubourg et le personnel a pu prendre la mesure des attaques budgétaires prévues par la majorité: économiser davantage encore dans les services publics, couper dans les subventions, réduire les effectifs, geler les salaires. La journée s'est clôturée par un important rassemblement de 1500 personnes

à la Place Neuve suivi d'une manifestation rappelant le rôle des services publics, garants d'une équité et d'un accès aux prestations pour tou-te-s.

## Lutte à poursuivre

Quelques jours plus tard, le Conseil d'administration des HUG a confirmé les mesures d'économies du plan Per4mance et la suppression de près de 385 postes, et le plan financier quadriennal du Conseil d'Etat s'en prend davantage encore aux services et bloque tout mécanisme salarial jusqu'en 2016. Le Cartel a appelé à un rassemblement de protestation lors de la dernière séance du Grand Conseil le 13 décembre. Comme prévu, le budget bis 2013 n'a pas été voté. Et c'est sous les flocons de neige d'une soirée glaciale que le personnel s'est donné rendez vous pour 2013 afin de poursuivre cette longue lutte de défense des services publics et subventionnés. Il est vraisemblable qu'un budget sera voté lors de la session des 21-22 février. Le SIT soutient l'organisation d'un large front de défense des services publics, avec l'ensemble du mouvement syndical et des associations proches des usagers.

Françoise Weber



Photo Gauchebo

## Formation syndicale pour nos membres des services publics et subventionnés

État, communes, social, santé, petite-enfance

### Petite-enfance

Lundi 25 février, 20h: "La validation de l'expérience dans les métiers de la petite enfance."

### Politique salariale de l'État

Vendredi 22 mars, 8h30-12h:

"Analyse du projet "SCORE" du Conseil d'Etat, enjeux, positions"

Pour les inscriptions à cette demi-journée, un congé syndical peut être demandé (informations auprès du secrétariat et secrétaires syndicaux des secteurs publics et subventionnés concernés).

### Être délégué-e syndical-e

"Être représentant-e du personnel ou délégué-e syndical-e, cela s'apprend. Quels sont mes rôles et mes mandats? Quels sont les droits syndicaux, comment les utiliser? Comment négocier? Comment comprendre les budgets et les lois régissant mon institution?" Le SIT organise, pour ses membres des services publics et subventionnés un cycle de formation.

Vendredi 12 avril matin et après midi, 1<sup>er</sup> module:

"Rôle du syndicat, mandats, droits syndicaux dans la pratique"

Jeudi 30 mai après midi, 2<sup>ème</sup> module:

"Suite, exercices sur la négociation, lecture de budget etc."

Les membres du SIT intéressé-e-s peuvent demander un congé syndical. S'inscrire auprès du secrétariat et/ou par mail auprès de kwagoun@sit-syndicat.ch jusqu'au 18 février.

Un programme détaillé parviendra aux personnes inscrites.

## HUG

# Régime d'austérité et chasse aux postes

Avec l'acceptation du plan "Per4mance", et le vote du budget 2013 qui prévoit 28 millions d'économies aux HUG, le nouveau Conseil d'administration annonce la couleur de sa législation. L'avenir sera sombre pour le personnel. 112 postes seront supprimés, dont 58,6 au sein du personnel des soins infirmiers.

La recherche d'efficacité percuté tous les départements mais en particulier ceux de médecine interne, réhabilitation et gériatrie, santé mentale et psychiatrie, neurosciences cliniques, chirurgie, et anesthésie et pharmacologie.

Pour diminuer les frais, la direction générale propose trois pistes majeures: l'augmentation de "ambulatoire" des soins, la réduction des durées de séjour et la réorganisation des tâches de direction et de secrétariat.

## Le jeu des chaises musicales est ouvert

C'est un vaste chantier qui s'ouvre aux HUG. Contre toute attente, alors que les mesures

d'économies sont validées, certains projets sont encore à l'étude et leur concrétisation n'est prévue que dans plusieurs mois. Le département de chirurgie, qui est chargé d'atteindre le 80% des same day surgery (opérations ne nécessitant pas de nuit d'hospitalisation) va ouvrir une nouvelle unité, opérationnelle uniquement de jour, pour recevoir le patient-e-s qui viennent en pré-chirurgie. Le département d'anesthésiologie et de pharmacologie doit réduire son effectif de 8,7 postes en personnel de soins infirmiers et de un poste de physiothérapeute. Une étude est actuellement menée pour déterminer quel est le taux d'occupation des lits sur l'année. Les résultats permettront de mettre à disposition le nombre de lits en fonction de la de-

mande. Pour l'heure, rien n'est encore déterminé. Le département de neurosciences cliniques étudie la fusion des unités de nuit ORL et ophtalmo, visant une économie de 9 postes à plein temps. En santé mentale et psychiatrique, le 50% des postes de veilleurs est visé, soit une diminution de 21,5 postes. En médecine interne, la dermatologie fusionne avec la rhumatologie. La moitié de l'équipe doit être transférée, ce qui implique une diminution de 8 postes d'infirmière-s. La direction et les services communs sont également touchés par ces mesures d'économies et prévoient une diminution de 9,1 postes. Charge est donnée aux cadres de se réorganiser pour fonctionner avec moins de personnel.

Au gré des fermetures, fusions ou encore création de nouvelles unités de soins, les personnes concernées par une suppression de postes se voient contraintes de jouer au jeu des chaises musicales dans l'espoir de trouver une place stable. La diminution des effectifs dans

les unités de soins augmentera les rythmes de travail déjà extrêmement soutenus, diminuera la possibilité de remplacement au sein des équipes. La réduction de 10% des contrats des intérimaires contraindra les équipes à fournir plus d'effort en cas d'absence de collègues pour cause de maladie.

A ce sentiment d'incertitude qui plane sur les équipes, s'ajoute l'augmentation des tarifs des parkings et du prix de plat du jour. Résultat de la facture: une augmentation de 845 francs des frais pour un-e salarié-e qui travaille à plus de 60%, se déplace en voiture et prend ses repas de midi à la cafétéria.

La mise en œuvre de ce nouveau plan d'économie s'attaque une fois encore aux conditions de travail du personnel et ré-

duit même son pouvoir d'achat. Le modèle de management du plan Per4mance est à l'image des politiques d'austérité qui traversent et minent l'Europe. Au nom de l'efficacité, la médecine publique est en train de subir un démantèlement progressif de ses acquis qualitatifs et démocratiques. Dans ce contexte, la soi-disant optimisation des ressources humaines ne peut se traduire que par une réduction pure et simple des prestations de service.

Le personnel réagit pour résister contre ces mesures d'austérité. Plusieurs services ont déjà alerté le syndicat, qui organise les revendications et les moyens d'action. Nous vous appelons à prendre contact sans hésiter.

Mirella Falco

La soi-disant optimisation des ressources humaines se traduit par une réduction pure et simple des prestations de service

## Permanences syndicales pour le personnel des HUG

Au SIT: les mardis de 10h30 à 13h30, les mercredis de 14h à 18h.

Au local syndical des HUG, 81 bd de la Cluse: les jeudis de 12h30 à 13h30.

# Coup de force de l'Entente au Conseil municipal

**En conditionnant la capitalisation de la CAP (caisse de prévoyance du personnel de la Ville, des SIG, et de communes genevoises à la modification de l'âge de la retraite), l'Entente fait un coup de force, met à mal le dialogue social et remet en cause le statut du personnel.**

Le 22 janvier 2013, Conseil municipal a accepté le nouveau plan de prévoyance de la CAP modifiant ainsi durablement les conditions de retraite des assurés-e-s.

Ce nouveau plan vise à garantir le financement des rentes à long terme en raison du vieillissement de la composition de la caisse et en conformité avec le droit fédéral qui impose de nouvelles règles de capitalisation à 40 ans. Le Conseil municipal a aussi approuvé le financement de l'abaissement du taux technique par l'adoption d'un crédit extraordinaire de 120 millions de francs, mais en conditionnant son versement à la CAP à la modification de l'article 38 du Statut du personnel pour faire passer l'âge de la retraite de 62 à 64 ans.

Ce coup de force de l'Entente met à mal le dialogue social, puisqu'il anticipe sur l'issue des

négociations en cours avec le Conseil administratif et remet en cause le Statut du personnel approuvé par le Conseil municipal il y a seulement deux ans. Le plan devant être soumis aux autorités de surveillance d'ici à la fin juin 2013, la droite, emmenée par le PLR, cherche à faire pression sur les partenaires sociaux.

Rappelons que l'effort sera essentiellement assumé par les employé-e-s. En effet, les principales modifications du plan de prévoyance sont l'élévation de deux ans de l'âge de la retraite, cinq ans supplémentaires de cotisation et une perte de 5% par année d'anticipation de l'âge de la retraite.

Or les organisations du personnel dénoncent cet état de fait et demandent que la Ville de Genève, en sa qualité d'employeur, participe également à l'effort par la mise en place de mesures compensatoires.

## Dialogue social remis en cause

Les syndicats SIT et SSP, ainsi que la Commission du personnel exigent le respect du partenariat social, entendent poursuivre les travaux en cours avec le Conseil administratif portant notamment sur un âge de départ à la retraite à 62 ans, la négociation de mesures d'encouragement à la retraite anticipée, l'établissement d'une liste de fonctions pénibles permettant une cessation anticipée des rapports de travail sans diminution de rente et l'affiliation à une caisse de retraite des employé-e-s aux formes atypiques d'emplois (qui ne peuvent être affiliés à la CAP).

Il s'agit de compléter et de compenser les modifications du plan de prévoyance de la CAP.

Une Assemblée générale du personnel sera convoquée prochainement pour informer le personnel de la situation, faire le point sur l'avancée de négociations et, le cas échéant, décider de se saisir des moyens de lutte à sa disposition pour défendre ses intérêts.

Valérie Buchs



## Solidarité internationale

# Mouvement social en Colombie

Alors que la trêve entre le gouvernement colombien et les FARC est suspendue, le mouvement social est en ébullition. Un nouvel échec ou un accord de paix partiel signifierait certainement pour la gauche et les

mouvements sociaux de nouveaux massacres, comme cela a toujours eu lieu par le passé.

Le 26 octobre dernier, Marylen Serna, porte-parole du *Congreso de los Pueblos* en tournée européenne, s'est arrê-

tée à Genève, dans la salle de conférence du SIT.

Le *Congreso de los Pueblos* réunit des centaines d'organisations, expressions très diverses du mouvement social colombien.

sus de paix sera boiteux. Ensuite, que l'installation d'une table de négociation entre le gouvernement et la guérilla ne suffira pas à atteindre la paix. Il faut parler des causes sociales, politiques et économiques du conflit. Le mouvement social doit pouvoir participer pleinement. Les luttes qu'il a menées historiquement pour la terre, l'éducation, la santé ou le logement montrent la voie de la paix.

## Qu'est-ce qui vous donne espoir en une issue positive à ces négociations ?

Le processus d'unification du mouvement populaire. Ces derniers temps, il y a un rapprochement entre le *Congreso de los Pueblos* et la *Marcha Patriótica*, autre grande coalition d'organisations populaires, et aussi avec d'autres mouvements d'envergure nationale. Pour parler d'une seule voix dans le cadre d'un processus de paix, tout cet ensemble d'organisations sociales a formé la *Ruta social comun para la paz*. En octobre, nous avons aussi organisé tous ensemble la *Semaine de l'Indignation*, une grande mobilisation articulée dans 25 régions du pays. Par le passé, il y a toujours eu de grandes différences dans le mouvement social, il faut en parler et commencer un processus d'unité. Mais il y a encore beaucoup à faire. Les centrales de travailleurs pourraient jouer un rôle important dans ce processus de construction d'unité, mais elles ne sont engagées que marginalement, de façon divisée. Les organisations afro, les expressions des femmes et les processus urbains manquent aussi de plateformes au niveau national, et sont sous-représentées dans ce mouvement d'unification. Ceci pose problème pour le processus lancé par le *Congreso de los Pueblos*, parce que nous ne voulons pas définir à leur place le pays qu'elles et ils veulent construire.

Joël Mutzenberg

## Et la paix ?

Le mouvement social a été surpris par l'annonce des pourparlers de paix, mais il n'est pas pris au dépourvu. En 2010, le *Congreso* a décidé de mettre sur pied un *Congrès de Paix*, qui aura lieu dans le premier trimestre 2013. Au sujet des discussions entre le gouvernement et les FARC, il faut d'abord préciser que sans la participation de l'autre guérilla ELN, le proces-

# Trajectoire stabilisée !

Après des années de lutte et de discussions, le personnel de la Fondation Trajets bénéficie d'une CCT depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012 qui amène des améliorations en regard du règlement en vigueur jusqu'alors (cf. SIT-Info décembre 2011). La question de la grille salariale et du système de rémunération n'avait cependant pas pu être résolue dans les temps, raison pour laquelle un protocole d'accord annexé à la CCT avait été signé pour permettre aux parties de poursuivre les discussions jusqu'au 30 juin 2012.

Partant du refus net d'appliquer la grille de l'Etat et d'une volonté franche de fixer des salaires au mérite sur la base de critères inexistant, la délégation patronale a su, au fil des années de négociations, renoncer à ce mode de faire. Un système de rémunération plus transparent basé sur des critères précis et donnant lieu à un certain nombre de points a pu être mis en place. Quatre critères sont ainsi pris en compte: l'expérience préalable (5 points), la formation requise pour le poste (3 points), la plus-value (3 points) et l'ancienneté dans le poste (4 points). Par ailleurs, les cadres bénéficient d'un cinquième critère concernant la taille de la structure et le ni-

veau de responsabilité (12 points). Parmi les petites améliorations que le SIT a pu obtenir, il faut souligner l'élévation du plancher de la classe 1 (employé-e-s de blanchisserie) à 49'400 francs au lieu de 43'300 initialement prévus, soit une différence de 470 francs par mois. Il a également pu faire passer le nombre total de points de 12 à 15, respectivement de 24 à 27 points pour les cadres, ce qui a pour effet de remonter le plafond de toutes les classes et donc de permettre une meilleure évolution salariale.

Après quelques péripéties, frayeurs et une petite prolongation des débats, les discussions sur la grille salariale et ses annexes ont enfin abouti positivement et les salaires du personnel sont réévalués rétroactivement depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Si cette solution n'est pas entièrement satisfaisante et pourra être encore améliorée à bien des égards, elle présente au moins le mérite de ne pas être basée sur... le mérite, justement. Suite au prochain épisode, lors de la reprise des négociations pour le renouvellement de la CCT en 2014.

Elodie de Weck

## En bref

### Petite enfance: les salaires 2013 de la CCT intercommunale

Les échelles salariales ne seront pas indexées en 2013 en raison de l'absence d'augmentation de l'indice du coût de la vie. Le nombre de jours de vacances scolaires sera aussi identique à celui de 2012. Par contre, les échelles salariales seront augmentées de 140 francs, montant de la participation de l'employeur au paiement des primes d'assurance maladie, qui, dès cette année, ne sera plus versée à part.

VB

### SIG: Représentation syndicale améliorée

La liste syndicale SIT-SSP a remporté trois sièges lors de l'élection des représentant-e-s à la commission du personnel fin 2012. Christine Senti, membre du SIT, a été élue avec un très bon score.

La liste des syndicats a ainsi gagné un siège dans cette commission du personnel composée de douze personnes.

FW

## Référendum aile

# Première manche gagnée !

**Jeudi 17 janvier, 16 heures, environ 65'000 signatures contre les "mesures urgentes sur le droit d'asile" ont été déposés à la Chancellerie Fédérale, dont plus de 10'000 pour le seul canton de Genève.**

Le référendum a abouti, sans coup fêré, malgré l'opposition du parti socialiste suisse, de l'OSAR et d'autres, et le faible engagement de certaines autres organisations concernées. A Genève, la Coordination contre l'exclusion et la xénophobie StopExclusion, large front unitaire dont le SIT fait partie, a abattu un travail formidable. Autre constat positif, la mobilisation nettement plus élevée que précédemment sur ces questions dans certains cantons suisses alémaniques. Nous ne pouvons que nous féliciter de ce magnifique score, tant les conditions nous étaient hostiles et les obstacles nombreux. Ce résultat démontre, si nécessaire, qu'un front de résistance, solide et combatif, existe réellement dans notre pays pour faire barrage à la montée de la xénophobie et aux attaques incessantes contre les droits d'asile et des étranger-ère-s.

Lors de la récolte des signatures dans la rue, nous avons constaté qu'aux personnes convaincues du bien-fondé de notre action se sont ajoutées fréquemment celles qui, sans être d'accord avec nos idées, ont signé pour exprimer leur ras le bol à l'égard de ces perpétuels durcissements et révisions "en tranches de saucisson" de la loi sur l'asile. Ce qui fait que les citoyen-ne-s suisses sont amenés à se prononcer

bientôt chaque année, dans une confusion grandissante, sur certains aspects de cette loi.

Tous ces durcissements, faut-il le constater, ne sont que pure et méchante agitation, car ils ne résolvent aucunement les problèmes posés. Et ce n'est pas fini, le cirque populiste continue. En effet, l'UDC poursuit son travail de sape avec de nouvelles initiatives contre les droits d'asile et de l'immigration. Les Chambres fédérales ne sont pas en reste: selon cette tactique des "tranches de saucisson" elles viennent une nouvelle fois, juste à fin 2012, d'imposer un supplémentaire et onzième tour de vis sur de nombreux aspects de la loi.

Il aurait fallu contester, de nouveau, par voie référendaire, cette révision, rendue officielle durant les fêtes de fin d'année, le 28 décembre... mais, face à cette stratégie, les organisations concernées, les partis de gauche, les syndicats sont de plus en plus dubitatifs de l'utilité systématique de cette arme populaire, car, face à l'érosion sans fin du droit d'asile et aux durcissements déjà programmés, il serait nécessaire de lancer un référendum quasiment après chaque session parlementaire.

A ce stade, bornons-nous à exprimer notre colère à l'encontre des parlementaires fédé-

raux qui font preuve, dans ces dossiers, d'une attitude lamentable, toute de courtoisie - ils "s'aplatissent" devant l'UDC -, d'entêtement dogmatique, voire d'ignorance en la matière.

## Votation en juin, la campagne commence!

Cela dit, il s'agit de continuer le combat sans états d'âme. Compte tenu du succès du référendum déposé ce mois à Berne, le peuple suisse va être appelé à se prononcer sur ces "mesures urgentes" le 9 juin prochain. La Coordination contre l'exclusion et la xénophobie a lancé la campagne en vue de cette votation lors de son assemblée générale du 22 janvier; le lendemain, à Yverdon, elle a appelé à la mise sur pied d'une coordination de campagne au niveau des cantons romands; elle se donne ainsi les moyens financiers et humains d'obtenir le résultat le plus prometteur possible en juin prochain; en termes humains, elle compte encore une fois sur l'engagement militant et volontaire de centaines de personnes, pour tenir des stands d'information, pour distribuer le matériel de campagne localisé au Centre Social Protestant et d'un site internet: [www.stopexclusion.ch](http://www.stopexclusion.ch), et d'une adresse courriel: [info@stopexclusion.ch](mailto:info@stopexclusion.ch).

Daniel Dind

# Il ne favorise ni l'emploi ni l'économie

**La faible protection des travailleur-euse-s a-t-elle permis un faible taux de chômage en Suisse? Faux et archifaux! Cette thèse, ressassée par le patronat pour refuser toute amélioration de la protection des salarié-e-s sur le marché du travail, relève de l'idéologie pure. Démonstration par le dernier dossier de l'Union syndicale suisse, Le marché du travail "libéral" en Suisse - Une démythification, de Daniel Kopp et Daniel Lampart, dont nous publions quelques extraits et résumés.**

Comparée à celle d'autres pays, la protection des travailleur-euse-s en Suisse est faible: protection contre le licenciement individuel quasi inexistante, avec des délais de congé assez brefs, et guère d'autres dispositions pour la garantir. Protection en cas de licenciement collectif environ dans la moyenne de l'Union européenne. Travail temporaire et rapports de travail de durée limitée peu régulés. Pas de salaire minimum légal et seules certaines conventions collectives (CCT) prévoient des salaires minimums. L'assurance-chômage offre certes une protection plutôt développée, mais la durée pendant laquelle des indemnités journalières sont versées est inférieure à la moyenne. Les représentations du personnel sont peu protégées par la loi contre le licenciement. Cette faible protection va de pair avec un taux de couverture conventionnelle (couverture par CCT) lui aussi faible. Grâce aux mesures d'accompagnement, pour la première fois de son histoire, la Suisse procède

à de très nombreux contrôles des salaires et il est désormais possible d'introduire des salaires minimums en cas de sous-enchère salariale. Mais, en dépit d'infractions manifestes en cette matière, ces possibilités sont trop rarement mises à profit.

En comparaison avec les autres pays de l'OCDE, la Suisse occupe habituellement les tout derniers rangs du classement en ce qui concerne la protection des salarié-e-s. Il n'y a qu'aux États-Unis et au Royaume-Uni qu'ils-elles sont moins protégés que chez nous. Or, il s'agit de deux pays confrontés à des problèmes sociaux parfois graves (p. ex. part élevée de travailleurs pauvres).

☐ Voir tableaux 1 et 2

## Protection et taux de chômage

Les analyses économiques existantes contredisent l'affirmation selon laquelle le bas niveau du chômage en Suisse est dû à la faiblesse de la protection des travailleur-euse-s. C'est, à l'inverse, parce que - surtout autrefois - elle a connu une situation de l'emploi comparativement bonne que la Suisse a pu se "permettre" une protection des salarié-e-s faible. La pénurie de main-d'œuvre et un chômage faible ont compensé, jusqu'au début des années 1990, ce faible niveau de protection.

La simple comparaison de la Suisse avec les Pays-Bas et la Norvège montre qu'une bonne protection et un chômage faible ne s'excluent pas. Le taux de chômage des Pays-Bas est semblable au nôtre, mais son taux de couverture conventionnelle est presque double, et ce pays connaît un salaire minimum légal, ainsi qu'une protection contre le licenciement bien plus développée. Les représentations du personnel y sont aussi mieux protégées.

☐ Voir tableau 3

Les recherches récentes confirment ces considérations générales. Des enquêtes de l'OCDE font apparaître qu'en ce qui concerne les emplois de durée indéterminée, une protection contre le licenciement peu étoffée va de pair avec des changements d'emploi plus nombreux. Si des fréquents changements d'emploi peuvent favoriser la mutation économique vers des branches plus productives, par contre, trop de changements auraient un effet négatif, car, avec une division du travail marquée et un investissement intensif de connaissances, il peut en résulter une perte de savoir-faire. Les employeurs ont moins envie d'investir dans la formation continue de leurs employé-e-s, qui ont moins intérêt à se perfectionner que s'ils jouissent d'une plus grande sécurité de l'emploi. Un recours plus fréquent au travail temporaire ou à des CDD peut influencer négativement l'évolution de la productivité.

Les salaires minimums ont des effets largement neutres sur le chômage, c'est-à-dire ni positifs ni négatifs. Parallèlement, les salaires minimums provoquent une répartition plus équilibrée des revenus, car ils

améliorent la situation des bas et moyens revenus. Voici quelques raisons pour lesquelles les salaires minimums ne génèrent pas plus de chômage:

- Un salaire minimum empêche les employeurs qui occupent une position de force sur le marché de faire pression sur les salaires.
- Avec un salaire minimum, les travailleur-euse-s qui gagnent ainsi plus peuvent renoncer à un deuxième emploi.
- Avec un salaire minimum, certaines personnes qui se sont retirées de la vie professionnelle reprendront un emploi afin de toucher un salaire stable et plus élevé et, par exemple, sortiront ainsi de l'aide sociale.
- Si les salaires minimums sont augmentés, les activités qui avaient été externalisées (nettoyage, cantines d'entreprise) seront réintégrées dans leurs entreprises d'origine.
- Les salaires minimums peuvent aussi faire obstacle à la sous-enchère salariale.

L'amélioration des prestations servies par l'assurance-chômage a pour conséquence, pour les personnes concernées, une diminution de la pression exercée pour qu'elles cherchent un nouvel emploi, ce qui pourrait faire augmenter le chômage. Toutefois, ces prestations meilleures leur permettent aussi de chercher un emploi qui corresponde à leurs qualifications, ce qui réduit le risque de tomber au chômage et augmente la productivité économique globale. S'y ajoute, pour nombre de personnes, qu'il est si désagréable d'être au chômage que les incitations financières censées leur faire reprendre le travail, comme les baisses d'indemnisation, ne jouent pas un rôle très important. De récentes études ne remarquent aucune influence significative de la durée de l'indemnisation sur la durée du chômage. Une assurance-chômage est optimale lorsqu'elle combine des prestations d'assurance de qualité avec des mesures judicieuses sur le marché du travail.

Des institutions du marché du travail efficaces, comme un bon degré de syndicalisation, une protection étoffée des salarié-e-s, des prestations d'assurances sociales d'un bon niveau favorisent substantiellement une évolution équilibrée des salaires et peuvent aider à empêcher les écarts salariaux de se creuser davantage. Ces "institutions" renforcent la position des salarié-e-s ordinaires sur le marché du travail et contribuent à ce que leurs salaires progressent au même rythme que le développement économique. Avec des systèmes classiques de rémunérations et des hausses générales de salaire, en lieu et place de systèmes de bonus et d'une politique salariale individualisée, on peut freiner les excès des hauts dirigeants d'entreprise. Les mesures prises par les pouvoirs publics permettant d'améliorer la formation de base et continue des travailleur-euse-s ont aussi un effet compensatoire. L'organisation des services publics est importante. Les pays qui les privatisent ou les externalisent se caractérisent par une fourchette salariale plus ouverte que les autres.

## Changements d'emploi et salaires

Pour les personnes concernées, les changements d'emploi représentent à la fois des opportunités et des risques. Nombreux sont ceux qui changent

de travail pour toucher un meilleur salaire dans un autre endroit. L'OCDE estime que la hausse moyenne de salaire en cas de changement volontaire d'emploi est de 5%. En cas de licenciement par contre, les risques de voir son salaire baisser prédominent. La baisse est particulièrement forte pour celles et ceux qui ont été au chômage. Ils risquent de toucher longtemps un salaire inférieur et d'avoir des perspectives d'emploi moins bonnes que les salarié-e-s qui n'ont pas été au chômage. L'étude en question parle d'un "effet de cicatrissage".

Le besoin de protection des travailleur-euse-s dépend donc de la situation du marché du travail. Si la main-d'œuvre se fait rare, les chances d'améliorer son salaire et sa situation professionnelle en changeant d'emploi sont plus grandes. En revanche, si le chômage est important, le risque de perdre son emploi et de gagner moins croît. Celle ou celui qui possède des qualifications demandées risque moins d'être licencié et a plus de chances d'améliorer son salaire et sa situation professionnelle. Ainsi, les personnes au bénéfice de qualifications supérieures peuvent plutôt profiter d'un marché du travail moins régulé, où les changements d'emplois sont fréquents, alors que celles dont le niveau de formation est moindre sont défavorisées. Ces dernières ont avant tout besoin de protection en cas de faible pénurie de main-d'œuvre.

## Le modèle suisse à un tournant?

Pendant toutes les années 1980, le taux officiel de chômage n'a jamais dépassé 1%. Conséquence: la Suisse a toujours recherché de la main-d'œuvre. La sécurité de l'emploi était relativement grande, comme les chances de trouver un emploi un tant soit peu attirant même sans avoir de formation spécifique. La statistique de la pénurie de main-d'œuvre montre, pour les années 1980 à 1990, des taux de pénurie important (cf. tableau 4). Cette situation s'est fondamentalement modifiée durant les années 1990. Pour la première fois depuis longtemps, le pays était en proie au chômage. La faible protection des salarié-e-s ne pouvait plus être compensée par une bonne situation de l'emploi. En 2011, seule la main-d'œuvre au bénéfice de formations particulières a pu profiter de l'existence d'une pénurie. La pénurie d'apprenti-e-s formés s'est par contre fortement absorbée, et il n'y en a pratiquement plus pour la main-d'œuvre avec fin de scolarité obligatoire. Vu sous cet angle, il est tout sauf étonnant que la situation de l'emploi de ces personnes se soit dégradée (augmentation des emplois précaires, de la pression sur les salaires, du travail temporaire contraint).

☐ Voir Tableau 4

## CCT insuffisantes

Améliorer la faible protection légale des travailleur-euse-s par des CCT - par exemple par des salaires minimums inscrits dans des CCT déclarées de force obligatoire - n'est possible que dans une mesure restreinte. Aujourd'hui, 40% des rapports de travail en Suisse sont soumis à un CCT prévoyant des salaires minimums. Certaines branches où l'on

trouve des organisations patronales et syndicales n'ont pas de CCT à cause de l'opposition des employeurs (ex. journalisme, transports routiers, agriculture).

Dans de nombreuses branches, le problème est que les employeurs sont mal, ou même pas organisés. Pour une part, il s'agit de branches en pleine croissance, dont les conditions de travail sont précaires ou dans lesquelles les salaires sont sous pression. Aucun salaire minimum n'y sera fixé dans un avenir prévisible. Le commerce de détail, en particulier les commerces de chaussures et de vêtements (1995: 7106 employé-e-s; 2008: 12938), les centres d'appels (142; 3'354), les fitness (3'353; 6'783), les instituts de beauté (3'301; 4'386) en sont autant d'exemples.

L'instrument de la CCT est donc fortement limité aujourd'hui. S'ajoute à cela que de nouvelles formes d'organisation et de travail font leur apparition, comme la forte augmentation du travail temporaire, les chaînes de sous-traitance ou l'indépendance fictive, qui affaiblissent la force d'intégration des organisations patronales. Or, cette dernière est la base des CCT. Si le côté patronal rencontre des difficultés pour organiser les entreprises dans les branches, c'est alors un partenaire social important qui fait défaut pour pouvoir conclure des CCT étendues.

## Actions requises

Aujourd'hui, cette protection relativement faible globalement montre clairement ses limites. La situation des salarié-e-s en Suisse s'est dégradée suite à la forte hausse du chômage enregistrée depuis le début des années 1990. Notre pays connaît de graves déficits et lacunes en matière de protection des travailleur-euse-s. Pour que l'emploi se porte mieux, la Confédération et les cantons et la Banque nationale suisse doivent mener des politiques monétaire, financière et du marché du travail qui soient actives.

## Résumé des mesures préconisées

- l'initiative de l'USS sur les salaires minimum, qui demande à la Confédération d'encourager les CCT, d'assouplir les conditions à remplir pour pouvoir étendre une CCT, d'instaurer l'obligation de négocier; rendre les CCT obligatoires en cas d'externalisation et d'aides financières garanties par les autorités publiques. Vu les limites de la progression des CCT dans un proche avenir, introduire un salaire minimum légal de 22 francs de l'heure.
- appliquer de manière conséquente les mesures d'accompagnement pour lutter contre la sous-enchère, en rehaussant les salaires de référence trop bas pour les contrôles, et en introduisant une responsabilité solidaire efficace en cas de sous-traitance.
- empêcher le travail temporaire non désiré. Exiger un même salaire pour les temporaires que pour les autres employé-e-s de l'entreprise.
- pour un partenariat social digne de ce nom, et afin que les partenaires soient égaux, offrir une protection efficace contre le licenciement aux représentant-e-s du personnel.

USS

**Tableau 1: Protection des travailleur-euse-s: la Suisse comparée à l'OCDE**  
Rang de la Suisse. 1<sup>er</sup> rang = meilleure protection

Protection contre le licenciement (CDI)	Régulation des CDD	Couverture par CCT	Revenu compensatoire par l'assurance-chômage (parents)	Durée d'indemnisation par l'assurance-chômage	Salaire minimum légal	Protection contre les licenciements collectifs
31 sur 34	24 sur 34	20 sur 33	6 sur 32	12 sur 31	Non (25 sur 34 oui)	4 sur 34

**Tableau 2: salaire minimum et degré de couverture par les CCT**

Salaire minimum légal?		Couverture conventionnelle de plus de 60% ?	
		Oui	Non
Oui	Belgique		République tchèque
	Espagne		Luxembourg
Non	Autriche		Finlande
	Allemagne		Islande

**Tableau 3: Institutions du marché du travail et chômage**  
Comparaison de la Suisse avec la Norvège et les Pays-Bas

	Suisse	Norvège	Pays-Bas
Taux de chômage (2005-2010; OCDE)	4.0%	3.4%	4.1%
Chômage des jeunes (2005-2010; OCDE)	7.7%	9.0%	7.8%
Protection contre le licenciement (exemples)	Couverture par CCT d'environ 49% sans salaire minimum légal	«Cause objective» de licenciement	Licenciements soumis à autorisation
Salaires minimums / couverture par CCT	Aucune protection supplémentaire	En cas de licenciement entre autres consultation des syndicats	Licenciements uniquement pour raisons graves

**Tableau 4: Entreprises connaissant une pénurie de main-d'œuvre (en pourcent, par qualifications)**

	Scolarité obligatoire	Apprentissage	Formation professionnelle supérieure	Diplômé de hautes écoles
1980-1990	11%	51%		
2011	3%	19%	27%	23%