

Deux référendums aboutissent

Pour les droits des chômeurs-euses Contre le travail du dimanche

Contre le saccage des droits des chômeurs-euses

Il fallait 40 jours pour récolter plus de 7000 signatures. Mais les syndicats et les partis de gauche, soutenus par toute une série d'associations, ont déposé le référendum contre la nouvelle loi cantonale sur le chômage avec trois jours d'avance (pour ne pas jouer les briseurs de grève, puisque le jour d'échéance était celui de la grève de la fonction publique) et bien plus de signatures qu'il n'en fallait. Parmi ces 11'232 signatures, 3'142 proviennent du SIT, ce qui est un fort beau résultat.

ploi et de salaire, mais empêche d'avoir droit ensuite à de nouvelles indemnités fédérales.

Ainsi, ce sont les représentantes des patrons qui licencient et sont donc responsables du chômage, qui s'en prennent aux droits des chômeuses et des chômeurs, leur coupent des possibilités d'emploi, les poussent à l'assistance publique.

GT



Le peuple genevois sera donc appelé à voter le 12 avril prochain sur la loi que la majorité de droite et d'extrême droite du Grand Conseil a adopté pour démanteler les mesures cantonales genevoises destinées aux chômeuses et chômeurs de longue durée. Ces mesures permettaient à une personne qui a épuisé ses indemnités fédérales de chômage d'obtenir un emploi pendant en général une année auprès d'une collectivité publique ou d'une institution à

but non lucratif. Cela lui fournissait - après deux ans de chômage - un emploi et un salaire, lui évitant l'assistance publique, et lui permettait aussi de recouvrer un nouveau droit à des indemnités fédérales de chômage.

Alors que le chômage de longue durée explose à Genève et en Suisse, la majorité du Grand Conseil veut faire de fausses économies et réduire ces emplois à six mois au plus, ce qui réduit non seulement la période d'em-

Dompage

Encore cette semaine arrive au SIT des signatures pour le référendum, déposé depuis plus d'un mois. Plus d'une centaine de signatures n'ont ainsi pas pu être prises en compte. C'est dommage ... Quand on indique une date de retour, ce n'est pas pour embêter les gens !

Contre le travail du dimanche

Le référendum contre le travail du dimanche a abouti avec plus de 80'000 signatures (dont 1600 du SIT). Rappelons que les syndicats, appuyés par les partis de gauche, mais également par les Églises et des petits commerçants ont lancé le référendum contre une modification de la Loi sur le travail qui prévoit d'autoriser l'ouverture dominicale de tous les magasins situés dans les grandes gares et les aéroports. Ce projet est accompagné d'une demande du Conseil des États au Conseil fédéral de préparer l'ouverture générale des magasins le dimanche.

Les partisans de l'ouverture des magasins le dimanche veulent souvent faire croire que les vendeuses et vendeurs qui travaillent le dimanche le font de leur plein gré, content-e-s de toucher des suppléments salariaux. Toutefois, il faut souligner le fait qu'il n'y a, dans le secteur de la vente, aucune obligation de payer des suppléments pour le travail du di-

manche. De surcroît, l'Office fédéral de la statistique a démontré que les personnes qui travaillent régulièrement le dimanche gagnent, en moyenne, moins que les personnes qui ne travaillent que du lundi au vendredi ! Travailler le dimanche est donc bien souvent synonyme de précarité !

Il est également établi que la grande majorité du personnel de la vente est strictement opposée au travail du dimanche. Une enquête réalisée auprès des vendeuses et vendeurs qui font des horaires atypiques relève que seulement 20% d'entre eux/elles ont librement choisi cet horaire. Tous les autres n'ont pas eu d'autre choix que de s'adapter aux exigences de leur employeur.

L'aboutissement de ce référendum est un succès important. Le SIT s'investira désormais dans la préparation la campagne en vue de la votation, qui aura probablement lieu de 25 septembre prochain.

Christina Stoll



Dans ce numéro :

C'est pas parce qu'ils/elles sont jeunes ...

Le Conseil fédéral s'attaque une nouvelle fois à la protection des jeunes travailleuses-euses et apprentis-e-s. Les syndicats s'y opposeront. **2**

La solidarité en discours et en actes

Une militante de la commission femmes du SIT était présente au dernier Forum social européen. Elle en ramène ses impressions. **2**

Alerte aux discriminations

La révision des lois cantonales sur les allocations familiales et la maternité porte en germe une attaque contre les femmes, les étrangers-ères et les frontaliers-ères. **3**

L'énergie est à nous

Privatisation du marché de l'électricité au niveau national ... la réponse est aussi dans l'initiative cantonale sur le monopole des SIG en matière d'énergie. **3**

Des salaires qui rétrogradent

Si les cafetiers-restaureurs maintiennent leur position rétrograde, les salaires minimaux vont connaître une baisse. L'hiver risque d'être brûlant ... **4**

Sous-salaires

Habitude de tout pouzter ? Une entreprise de nettoyage fait rétrécir les salaires au lavage et se sucre sur les retenues sociales. **5**

Tiens, des salaires en hausse

Le point sur les adaptations salariales dans les divers secteurs de la vente et de l'alimentation. **6**

Référendum contre la libre circulation : ne pas se laisser tromper

voir page 8

Ce ne sont pas que des papiers

EDITO



Ainsi, le Conseil d'État genevois a décidé de demander à Berne la régularisation d'un nombre important de sans papiers travaillant dans l'économie domestique.

Ce n'est certes pas une décision tombée du ciel. Elle a été longuement mûrie et préparée, notamment par des études d'experts, mais aussi par la demande du Collectif des sans papiers et l'important apport du SIT tant en nombre de dossiers individuels qu'en réflexion.

On peut consulter toutes ces études ainsi que les brochures du SIT sur notre site internet (www.sit-syndicat.ch).

Le verre est-il à demi-plein, ou à demi-vide ? Le Conseil d'État a mis certaines limites à sa demande. Notamment parce qu'il s'agirait d'une opération unique et étayée seulement par un règlement, et non une loi. Par ailleurs, les personnes qui obtiendraient un permis ne pourront pas changer de secteur économique durant un certain temps.

De plus, cette régularisation ne concerne que le secteur de l'économie domestique, même si ainsi plus de 90% des demandes déposées répondraient à ce critère. Enfin, une politique extrêmement représ-

ent serait mise sur pied par la suite.

Si ces limites relèvent d'une certaine logique gouvernementale, elles ne correspondent évidemment pas entièrement à ce que les défenseurs syndicaux ou associatifs des sans papiers demandent.

Ce qui est en cause, c'est bel et bien la politique migratoire de la Suisse dans son ensemble - et on aura l'occasion d'en reparler avec la nouvelle Loi sur les étrangers, qui accroitra les discriminations et aura pour effet de pousser encore davantage à la clandestinité. Une solution exceptionnelle ne change rien sur le fond.

C'est l'occasion aussi de rappeler que la question des sans papiers n'a strictement

rien à voir avec celle de l'asile, une confusion qui dessert ces causes dans plusieurs cantons.

Mais ne faisons pas la fine bouche. D'abord parce que la solution n'est pas encore acquise, et qu'on peut encore craindre que Berne et le reste de la Suisse soient beaucoup plus timorés que Genève.

Et puis, il ne s'agit pas que de dossiers en papier (!), mais de milliers de travailleuses et de travailleurs qui trouveraient ainsi un terme à leur période de clandestinité, d'ombre, de peur et d'exploitation. Pour elles et eux, cela n'aurait pas de prix. Pour nous aussi.

Georges Tissot

Démantèlement de la protection des jeunes gens

Le Conseil fédéral affiche clairement sa volonté de transformer la Loi sur le travail en chantier permanent et de supprimer successivement les quelques dispositions de protection des salarié-e-s qui y figurent. Après l'offensive pour la généralisation du travail du dimanche, il s'en prend maintenant aux mesures de protection des jeunes gens.

Aujourd'hui, la Loi sur le travail fixe l'âge de protection des jeunes gens à 20 ans pour les apprenti-e-s et à 19 ans pour les autres. Les jeunes travailleuses et travailleurs ne doivent pas travailler le dimanche, ni la nuit, sauf si cela est indispensable pour leur formation professionnelle.

Le Conseil fédéral, qui a trouvé l'appui les milieux patronaux,

mais aussi de la Commission de l'économie et des redevances du Conseil des États, demande d'abaisser l'âge de protection à 18 ans pour l'ensemble des jeunes travailleuses et travailleurs.

On sait bien que les jeunes travailleurs-euses se trouvent dans une période de vie assez critique et ont besoin d'un cadre professionnel qui leur permet de faire autre chose que de travailler jour et nuit. Ils doivent avoir le temps de construire leur vie à eux, d'avoir une vie sociale, culturelle, amoureuse. Nombre d'études ont également démontrés d'abord que les jeunes travailleuses et travailleurs ont plus de risques de subir un accident sur leur lieu de travail ou de tomber malade à cause de leurs conditions de travail. D'autre part, il n'est un secret pour per-

sonne que le travail de nuit a des conséquences graves pour la santé.

Il est évident que le projet du Conseil fédéral correspond parfaitement à la volonté patronale d'élargir et de banaliser le travail du dimanche et le travail de nuit et de profiter au maximum des jeunes comme main-d'œuvre bon marché.

Exposer les gens jeunes, à partir de 18 ans, au travail de dimanche et de nuit signifie précariser leurs conditions de travail, les exposer à plus de stress sur leur lieu de travail, augmenter les risques d'accidents professionnels et de maladies liées aux conditions de travail. Les syndicats s'opposent dès lors vigoureusement à cette nouvelle attaque aux droits de salarié-e-s.

Christina Stoll

Pour la recherche d'un emploi

Certificat de travail : attention !

"Mon dernier employeur m'a fait un super-certificat mais, malgré mes diplômes et mon expérience, je ne trouve pas de travail ..."; "on m'a fait comprendre que mon certificat n'est pas bon ..."; "puis-je exiger la modification de mon certificat ?"

Les interrogations en relation avec les certificats de travail sont nombreuses, notamment dans les secteurs où ce bout de papier est très important pour tout employeur futur, comme les banques, les assurances, etc.

D'abord, un certificat de travail peut être demandé à tout moment, pas besoin d'être licencié ou de chercher un nouvel horizon professionnel. Le certificat intermédiaire permet de connaître l'appréciation que l'employeur porte sur la qualité du travail et le comportement du travailleur. Il est fortement conseillé de demander des certificats intermédiaires lorsque la hiérarchie directe change. N'hésitez pas à demander à votre chef qui part à la retraite un certificat, même si vous continuez à travailler dans l'entreprise re-

prise par le fiston. Il est également utile de demander un certificat de travail intermédiaire lors d'une fusion-acquisition ou du rachat de l'entreprise ou tout simplement si vous êtes muté dans un autre département.

Quant au contenu du certificat de travail, qu'il soit intermédiaire ou à la fin du rapport de travail, il comporte notamment deux éléments subjectifs : la qualité et la conduite du travailleur... et c'est là où ça devient souvent compliqué. En effet, la terminologie utilisée dans un certificat de travail ne doit pas être ambiguë. Et cela est souvent le cas. Personne n'ignore qu'en matière de certificat de travail beaucoup d'employeurs recourent à un langage codé.

On est souvent confronté avec des certificats dont les formules

déplaisent au travailleur, qui sent bien le coup fourré. Sachez que dans le langage codé, la formulation "domer satisfaction" signifie "performances assez moyennes mais régulières", "entière satisfaction" signifie "performances bonnes et régulières" et "pleine et entière satisfaction" signifie "très bonne collaboratrice; travail excellent". "Entretenait des bons contacts avec ses collègues et supérieurs" s'interprète comme "la voulu se faire bien voir de tout le monde mais n'était pas populaire", "entretenait de bons contacts avec ses collègues" se lit entre les lignes comme "passait beaucoup de temps à bavarder; ne s'entendait pas avec ses chefs". A propos de la résiliation dans le certificat de travail : "Elle nous quitte d'un commun accord" signifie licenciement, on a voulu son départ. "Elle nous quitte de son plein gré" veut dire : démission, on est content qu'elle parte.

Si vous estimez votre certificat ambigu, demandez sa certification. Il n'est pas acceptable

que l'employeur utilise des formules permettant une interprétation portant préjudice à votre avenir professionnel. Si l'employeur a des griefs au sujet de votre prestation ou votre comportement, il doit le formuler clairement et de manière concertée. Et il ne faudra pas perdre de vue que le jugement de votre employeur sur votre travail doit être formulé clairement, correspondre à la réalité et avoir des intentions bienveillantes, tout en étant conforme à la réalité.

Et si vous avez besoin d'un regard "extérieur", présentez-vous dans une agence de travail temporaire, soumettez-leur votre certificat et demandez-leur leur avis. S'il n'y a pas de terrain d'entente avec votre ex-employeur, une demande en justice auprès des prud'hommes est à envisager. En effet, le certificat de travail va vous accompagner pendant toute votre vie professionnelle. Il n'y a donc pas lieu de "laisser tomber".

Barbara Urtasun

Impressions ...

De retour du Forum social européen

J'ai été très impressionnée tant par l'organisation que par la prolifération de groupes de discussion (plus 140 pour environ 20'000 participant-e-s, répartis sur deux jours et demi). Il a donc fallu faire des choix difficiles. J'ai privilégié les discussions sur les problématiques "syndicats" et "femmes".

Les représentants-es des pays européens, y compris de l'Est, ont témoigné d'une attaque généralisée contre la sécurité sociale, le service public, les droits des travailleuses-euses et syndicaux. Attaques aussi contre les chômeurs-euses, les retraité-e-s, chantage à la délocalisation, flexibilisation, augmentation des horaires.

On constate une coordination gouvernements/patrons, alors que, face à eux, les syndicats agissent souvent en ordre dispersé. Une solidarité internationale et une coordination syndicale sont nécessaires pour une meilleure efficacité. Le gouvernement et le patronat suisses (et genevois) sont d'ailleurs absolument dans la ligne européenne de démantèlement des droits sociaux et du service public ainsi que de leur tentative de neutraliser l'action syndicale. Il est donc impératif de lutter pour garder nos acquis

et améliorer le dispositif de protection des salarié-e-s, car tous les pays n'étant pas au même niveau de protection sociale et de conditions de travail, le risque est grand d'avoir un nivellement par le bas (voir la directive Bolkenstein).

Par ailleurs, toutes les discussions, quel qu'en soit le thème, ont manifesté l'opposition du mouvement altermondialiste au projet de Constitution européenne, qui consacre la primauté du marché sur la sphère sociale et accélère la destruction des services publics.

Sur le plan européen, les syndicats devraient être plus attentifs à intégrer les luttes des laissés-e-s pour compte de l'Europe libérale qui comprend 60 millions de pauvres: travailleurs-euses pauvres, chômeurs-euses, migrant-e-s avec ou sans papiers, gens du voyage... Il est nécessaire de créer des ponts entre les syndicats et les associations de défense des marginalisés. L'absence des associations de chômeurs-euses au FSE est regrettable, car elles sont le reflet des conséquences du capitalisme pur et dur.

En Suisse ou en Europe certaines entreprises délocalisent en Irlande; d'Irlande certaines délocalisent en Europe de l'Est,

de Pologne en délocalise en Amérique latine ou en Inde et la grande peur en Inde aujourd'hui, ce sont les menaces de délocalisations vers la Chine. Bref, quel que soit le pays, les travailleuses-euses sont toujours trop chers pour les patrons. Pensent-ils introduire l'esclavage en Europe ? Une conclusion s'impose, l'action syndicale ne peut pas se borner aux seules frontières nationales.

Femmes : violence et discriminations

Un séminaire a traité des stratégies des syndicats pour combattre les discriminations envers les femmes. Des syndicalistes de différents pays d'Europe ont évoqué la situation dans leurs pays respectifs. Il ressort que, de même que dans la politique de l'Union Européenne, les politiques nationales de l'égalité sont peu efficaces, car elles sont en général non contraignantes et reléguées au second plan, après les politiques économiques générales. De plus, il n'est jamais tenu compte de la conciliation des vies professionnelles et privées. C'est ainsi que par exemple, le temps partiel précarise énormément les travailleuses et fausse le débat

sur les réductions d'horaires. Il n'a malheureusement pas été question de la sensibilisation nécessaire à la question de l'égalité hommes/femmes à l'intérieur des syndicats, bien que certaines aient demandé quelles stratégies syndicales sont mises en place par les féministes dans les structures syndicales.

Ont eu lieu des séminaires sur les plusieurs types de violence envers les femmes. Dans le domaine privé, il s'agit de la violence domestique, l'interdiction de l'avortement dans plusieurs pays d'Europe, les mariages forcés. Dans le domaine public il s'agit des agressions, de viols, de discriminations professionnelles entraînant la misère, le racisme, le harcèlement sexuel. Quant aux conséquences de la militarisation sur la vie des femmes, elles vont du déplacement de populations aux viols collectifs. La liste n'est pas exhaustive. La prolifération des armes à usage privé ou militaire est aussi un très grand facteur d'insécurité pour les femmes et les enfants.

Dans la problématique de la violence contre les femmes, le lien est évident entre patriarcat et militarisation; ils se renforcent mutuellement et ont d'ailleurs été créés à la même

1er carrefour de la solidarité

Les 14 et 15 janvier dernier, la Fédération genevoise de coopération (FGC), dont le SIT est membre, invitait les associations d'aide au développement à participer à un week-end de réflexion sur le thème Solidarité nord-sud pour quoi faire.

Pour commencer, dans un grand débat, les représentants d'associations d'aide au développement de divers pays du sud, Brésil, Cameroun et Bangladesh, ont confronté leur réalisme à l'optimisme helvétique de Monsieur Walter Fust Directeur de la DDC.

Sans pour autant dénigrer le soutien apporté, dans leurs pays, par les associations d'aide au développement, ils ont appelé à une réévaluation de la coopération. Renforcer la citoyenneté, permettre à chacun de devenir acteur de son propre développement, éviterait que les aides alimentent la corruption et participent au maintien du néolibéralisme.

Ils ont démontré clairement que l'aide au développement est un acte politique qui devrait contribuer à favoriser les chan-

gements sociaux, soutenus dans ces réflexions par une large part du public. Il a été relevé que dans le contexte actuel, l'aide au développement consistait surtout à donner d'une main pour reprendre de l'autre, en faisant référence au remboursement de la dette, à l'évasion fiscale par la fuite des capitaux ou aux migrations de travailleurs qualifiés, cette liste n'étant pas exhaustive.

Afin de développer ces thèmes, plusieurs tables rondes étaient proposées durant la journée du samedi. Elles ont amené les réflexions d'un public concerné sur la légitimité des ONG, l'importance pour le financement du développement de combattre l'évasion fiscale ou encore l'apport des collectivités publiques dans la coopération au développement.

Comme cela nous a été rappelé, nous sommes responsables, en tant que citoyen-ne-s du monde, de l'évolution de cette planète et par conséquent, devons soutenir pleinement celles et ceux qui luttent pour améliorer leurs conditions de vie.

Nicole Huguenin

Rencontre internationale

Avec des syndicalistes palestiniens

Trois syndicalistes palestiniens en tournée dans quelques pays d'Europe ont été accueillis à Genève par la CGAS.

Ces syndicalistes ont eu l'occasion de rencontrer à Genève une commission d'entreprise, échanger avec des collègues des services publics, donner une conférence de presse et participer à un meeting rassemblant près de 100 personnes. Ailleurs en Suisse, ils ont notamment rencontré les grévistes de Filtrona.

Les syndicalistes ont décrit les multiples difficultés que la population palestinienne, et en particulier les travailleuses-euses, rencontrent face à l'occupation. L'accroissement du chômage est dramatique, près de la moitié de la population est sans emploi. Les conditions de travail se sont aggravées pour l'ensemble de la population: travail sans contrats, patrons profiteurs, déplacements impossibles, séparations des familles pour déménager à proximité des lieux de travail et s'organiser face au couvre feu instauré par Israël, augmentation du travail des enfants, blocage des travailleuses-euses aux check-point et chômage de régions entières de Palestine. Outre la perte d'emploi des personnes qui travaillaient en Israël, il existe désormais d'énormes discriminations tant salariales que démocratiques (interdiction de s'affilier à un syndicat, cotation syndicale nationale israë-

lienne obligatoire mais sans le bénéfice des prestations). Souvent, poursuivre un travail se fait au péril de la vie.

Le taux de pauvreté est passé à 70% de la population, les besoins d'aide pour survivre sont incontournables, environ un tiers de la population palestinienne souffre de malnutrition. Les répercussions de ces situations de guerre sont nombreuses.

En plus de l'augmentation de la pauvreté, on assiste à une dégradation de la situation sanitaire, il y a les blessés, les morts, les prisonniers et leurs situations parfois désespérées par l'absence de jugements, l'emprisonnement dû à l'évolution pour la construction du mur. On assiste aussi à une augmentation de la violence sur les femmes qui deviennent aussi les principales surexploitées au travail.

Dans ce contexte, l'organisation syndicale palestinienne doit se repenser complètement. Les syndicalistes présents ont transmis des témoignages concernant la vie quotidienne souvent devenue un enfer, mais aussi des messages emprunts d'espoirs de paix, de respects des principes de justice, d'égalité et de soutiens et pressions des Etats pour les faire appliquer.

Françoise Weber

époque, celle des villes du néolithique. Un exemple confirmé par Amnesty International et l'ONU: les opérations de maintien de la paix ne se font que rarement sans développement de la prostitution forcée féminine, locale ou étrangère. Par ailleurs, les lois sur l'asile ne tiennent pas compte du "genre" et des violences sexuelles subies par les femmes. Seule la Grande-Bretagne a édité un Guide à ce sujet.

Ce forum a montré la nécessité d'une solidarité large qui ne

se laisse pas entamer par les assauts des défenseurs du néolibéralisme qui tentent par tous les moyens d'utiliser toutes les divisions. Oui, nous sommes différents non seulement dans nos expériences, dans nos conditions de vie, dans nos aspirations, mais aussi dans le choix de nos moyens et de nos stratégies, et c'est cette capacité à inclure tous les opposants au néolibéralisme européen qui nous permettra de "changer le monde".

Janine Revillet

Retour sur la votation Carlton

Fin novembre dernier, les Genevois-e-s refusaient la vente de l'ex-hôtel Carlton à un groupe hôtelier. Malgré la campagne injurieuse de la droite à l'encontre des personnes à la recherche d'un logement bon marché, la population genevoise exprimait ainsi son soutien au collectif d'habitants qui revendique une affectation en logement de cet immeuble. Le SIT, qui s'est engagé aux côtés du Collectif Carlton, suivra de près les négociations sur l'avenir de ce bâtiment qui devrait permettre sa co-gestion par le Collectif et des foyers d'étudiants. A la veille d'une année électorale, la pénurie de logement social s'est ainsi invitée au cœur des campagnes partisanes, ce qui est réjouissant. Pourtant le habitant-e-s de ce Canton dont les loyers flambent sont les des tergiversations politiques en la matière, qui, en définitive, n'ont fait le bonheur que de leur proprio. Il s'agit donc d'agir rapidement et concrètement.

Valorisation : changer de cap

Autre message de ces votations, la politique actuelle de la Fondation de valorisation de la BCGE est contre productive en situation de pénurie de logement. Le parc immobilier en main de la Fondation devrait prioritairement servir les intérêts d'une politique sociale du logement et non favoriser la résurgence d'un marché spéculatif de l'immobilier.

Logements pérennes

Il est également important de relever que le Grand Conseil est actuellement saisi d'un projet de loi visant à constituer et maintenir durablement un parc de logements sociaux, car celui-ci est en diminution constante. Le logement social représentait 24% en 1980 et ne regroupe que 10%

du parc de logement total aujourd'hui. Le SIT salue cette remise en question du régime HLM, car tant sa durée que ses barèmes posent problème. Or la demande de logement social est particulièrement forte et près de 60% des demandeurs se situent dans une tranche de revenu inférieure ou égale à 60'000 francs. L'objectif de ce projet de loi est de constituer un socle de logements sociaux de 20% soit près de 40'000 logements, tant par la construction de logements que par le maintien d'une partie du parc de logements sociaux existants. Ce projet de loi s'attache également à définir de nouvelles perspectives au logement social, d'une part une certaine pérennité (50 ans), et d'autre part une certaine mixité des habitant-e-s par la cohabitation au sein d'un même immeuble de logements subventionnés - au minimum 60% - et de logements libres. Les syndicats seront prochainement consultés par la Commission logement du Grand Conseil à ce sujet. Nous entendons pouvoir y clarifier certaines mesures obscures, relatives par exemple au versement de l'allocation personnalisée au propriétaire, qui facturait un loyer adapté au locataire, ou encore un encouragement par des mesures fiscales, comme le crédit d'impôts, dont les modalités ne sont pas explicites.

Le SIT souhaite que ce projet, globalement positif, aboutisse et que l'Etat se donne parallèlement les moyens financiers d'une nouvelle dynamique de construction de logements sociaux à Genève. Par ailleurs, il va sans dire qu'une partie des immeubles gérés par la Fondation de valorisation de la BCGE devraient être intégrés dans ce parc durable de logement social pour répondre aux besoins prépondérants de la population.

Sylvain Lehmann

Une année 2004 qui finit mal

Le chômage et les profits augmentent

Selon les données du seco (Secrétariat à l'économie), à fin 2004, le nombre de chômeurs inscrits s'élevait à 158'416, soit un taux de 4%, et le nombre de demandeurs d'emplois était de 227'634, soit 5.7%.

Rappelons qu'on appelle chômeur inscrit la personne qui perçoit des indemnités d'une caisse de chômage. Est appelée demandeur d'emploi la personne inscrite au chômage et est en gain intermédiaire, en reconversion ou perfectionnement professionnel, en emploi temporaire, en arrêt maladie ou accident, au service militaire. A cela il convient de rajouter notamment les dizaines de milliers de personnes qui sont arrivées en fin de droit, celles qui cherchent un emploi mais ne remplissent pas les conditions pour percevoir des indemnités chômage.

En Suisse, le taux réel de chômage est donc plus proche des 8% que celui affiché de 4%. Ce qui est inquiétant c'est l'augmentation du chômage de longue durée (plus d'une année) qui a progressé de 5,1% entre 2003 et 2004. En octobre 2004, la durée moyenne du chômage se situe à 315 jours (basé sur une semaine de 7 jours) alors qu'elle était de 311 en octobre 2003.

Suite à l'échec en votation du référendum contre la révision de la loi sur l'assurance chômage, la cotisation à celle-ci a passé de 2,5% à 2% et la cotisation

de solidarité sur les hauts salaires a été supprimée. Les raisons évoquées par la droite néolibérale pour justifier cette baisse étaient d'alléger les charges des entreprises pour relancer l'économie et augmenter la consommation des ménages.

Et bien, 18 mois après, les effets se font sentir mais pas là où on les attendait ! Certaines entreprises ont certes enrichi leurs actionnaires au détriment des salariés et de l'emploi, le nombre des faillites augmente, la consommation périclète, le chômage augmente et les caisses de l'assurance chômage se vidant : 0,8 milliard de pertes en 2003 et 2,2 milliards en 2004.

A n'en pas douter certains milieux vont repartir à l'assaut pour dire que l'assurance chômage coûte trop cher, qu'il y a des abus, qu'il faut restreindre les droits...

Dans ce ciel plus que morose est paru dans la presse un entrefilet de bonne nouvelle : " les 300 personnes les plus riches de Suisse ont prospéré cette année. Selon le magazine Bilan, ils totalisent 369 milliards de francs, soit 17 milliards de plus que l'an passé ". Ces personnes se sont donc enrichies en moyenne de plus de 56 millions de francs en une année. N'est-ce pas là une bonne nouvelle pour redonner le moral à tous les crévés misère et crèves la faim...
EC

Privatisation de l'électricité bis

Suite à la consultation de cet automne, le Conseil fédéral s'est déterminé pour une privatisation de l'électricité à marche forcée. Initialement, le projet de loi fédérale sur l'approvisionnement en électricité (LApE) prévoyait déjà une ouverture au marché en 2007 pour les entreprises consommant plus de 100 MWh et une libéralisation totale cinq ans plus tard.

Cette deuxième étape aurait été soumise au référendum facultatif. Les lois, qui seront finalement soumises aux Chambres, visent une accélération de l'ouverture au marché et une destruction des monopoles publics existants.

Plus vite encore

Le projet du Conseil fédéral prévoit, au travers de la révision de la loi sur les installations électriques (LIE), d'instaurer un gestionnaire privé du réseau de transport du courant, sous la forme d'une société anonyme de droit privé, ainsi que l'instauration d'une Commission de l'électricité constituée d'experts indépendants. Quant au projet de loi fédérale sur l'approvisionnement en électricité (LApE), il va plus loin encore en ouvrant ce marché à toutes les entreprises, quelle que soit leur consommation. Cinq ans plus tard, ce seront les ménages qui choisiront librement leur fournisseur d'électricité. Par ailleurs, le Conseil fédéral a décidé de lais-

ser à l'industrie privée le soin d'atteindre l'objectif d'accroître la production à partir des énergies renouvelables, par des mesures librement consenties, et ceci, jusqu'en 2030... L'énergie propre n'est donc pas pour demain.

L'électricité n'est pas un service comme un autre

Avec de tels projets, un entêtement des Chambres fédérales à bafouer la volonté populaire, exprimée lors de la votation sur la LME, conduirait inmanquablement au lancement d'un référendum. En janvier dernier, l'importante coupure d'électricité vécue à Genève est venue à point pour nous rappeler l'importance de cet approvisionnement.

Nous avons pu constater, en Europe comme aux Etats-Unis ou au Canada, que la libéralisation de l'électricité s'est accompagnée de dysfonctionnements majeurs, des ruptures d'approvisionnement (black-out italien, effondrement californien, etc.) et des hausses du prix du courant.

L'électricité n'est pas un bien comme un autre. On ne peut pas réduire cette industrie à une simple fourniture de service. Généraliser l'appel d'offre au mieux-disant en terme de prix, instaurer la concurrence, c'est oublier que ces missions de services publics ont un coût. La re-

cherche du profit se fera au détriment de l'intérêt général car, avec la libéralisation, nous irons inmanquablement vers un affaiblissement du niveau d'investissement dans les capacités de production propre à assurer la sécurité de l'approvisionnement. Ce n'est pas nouveau : la rarefaction de la production, pousse les cours vers le haut. Au contraire, l'électricité doit rester un service public, soumis au contrôle démocratique, car il s'agit de garantir un service universel, à des tarifs abordables, assurer la continuité, la sécurité des installations et de l'approvisionnement, la cohésion territoriale, le développement durable et des conditions de travail correctes.

Gardons le monopole public des SIG

Ces deux projets de lois, rendent encore plus urgent la nécessité de faire aboutir l'initiative cantonale dite "Energie-Eau : notre affaire ! Respect de la volonté populaire". Elle vise à empêcher la privatisation de l'électricité en inscrivant dans la loi genevoise, le monopole public des SIG sur l'eau, l'électricité et le gaz, qui existe dans les faits. Il s'agit de faire aboutir la récolte de signatures très rapidement, afin de donner un signal politique clair à nos autorités et de faire obstacle au projet des marchands de l'électricité.

Valérie Buchs

Révision de l'assurance maternité et allocations familiales

Une attaque aux femmes, aux étrangers et aux frontaliers-ères

La délegation du Conseil d'Etat à la famille a mis en consultation un projet de révision de la loi sur les allocations familiales et de l'assurance maternité. Ces révisions sont motivées par l'entrée en vigueur, en juillet 2005, de l'assurance maternité sur le plan suisse et par un recours au Tribunal fédéral, qui a remis en cause la pratique genevoise en matière d'allocations familiales. Jusqu'à ce jour, celle-ci prévoyait que les allocations familiales pour les non actifs soient prises en charge par les employeurs. Le Tribunal a demandé qu'elles soient mises à la charge de l'Etat. Mais le Conseil d'Etat ne s'est pas contenté d'apporter les corrections nécessaires à ces changements. Les propositions contenues dans ces projets sont inquiétantes et constituent un recul inacceptable sur de nombreux points.

Discrimination des enfants d'immigrés

La révision de la loi sur les allocations familiales prévoit de ne plus verser d'allocation dans les pays non conventionnés et situés en dehors de l'Union européenne. Cette proposition est discriminatoire à l'égard de nombre d'étrangers vivant à Genève, car elle ignore que ces parents ont aussi une obligation d'entretien vis-à-vis de leurs enfants restés au pays. La révision prévoit aussi que le montant des allocations familiales soit adapté au pouvoir d'achat dans les pays conventionnés et non membres de l'Union européenne. En d'autres termes, le pouvoir d'achat étant plus bas dans ces pays, le montant de l'allocation sera abaissé. Quant aux non actifs (invalides, retraités, etc.), ils ne pourraient bénéficier des allocations que si l'enfant est à Genève. Le SIT affirme la nécessité de maintenir un régime

unique, quelque soit le pays dans lequel résident les enfants de parents vivant à Genève. Ces trois mesures dénotent à l'égard de l'étranger une défiance qui n'est pas digne des valeurs qui doivent régir la politique familiale de notre canton.

Recul pour l'égalité

Dans l'un des deux projets soumis à la consultation, la délegation du Conseil d'Etat à la famille propose, ni plus ni moins, d'abroger l'assurance maternité genevoise qui prévoit de meilleures dispositions que sur le plan suisse. Ainsi nous verrions disparaître les deux semaines de congé maternité supplémentaires, les 16 semaines de congé adoption et les montants plus généreux versés dans notre canton. Cette proposition est particulièrement choquante, puisque la loi fédérale permet aux cantons de faire mieux que la solution minimaliste de 14 semaines de congé maternité, acceptée en votation en septembre dernier. Les genevois-e-s avaient su se montrer solidaires en adoptant la solution fédérale, tout en sachant que notre canton pouvait garder ses acquis. L'expérience cantonale ayant parfaitement fonctionné pendant trois ans, cette suppression constituerait un recul pour les femmes professionnellement actives.

Une solution perverse

En contrepartie, la Délégation propose d'augmenter l'allocation de naissance de 1000 à 3000 francs et l'allocation d'accueil en cas d'adoption de 1000 à 17000. Les allocations familiales augmenteraient de 40 francs. Cette solution est particulièrement perverse car mélangeant deux dispositifs qui ont des objectifs différents. Les allocations familiales visent un soutien financier aux familles, tandis que l'assu-

rance maternité et adoption est une assurance perte de gain qui permet à la mère ayant une activité professionnelle, ou aux parents adoptifs de prendre un congé payé pour s'occuper de l'enfant durant 16 semaines. Cela fait des années que les syndicats considèrent que le montant des allocations familiales est notoirement insuffisant. Une augmentation serait justifiée en elle-même, notamment parce que, s'agissant d'un salaire indirect, les salaires n'ont été que partiellement adaptés au coût de la vie ces dix dernières années. Mais proposer une augmentation des allocations en prélevant le montant nécessaire sur le congé maternité et adoption, que les femmes ont mis tant d'années à obtenir, est insoutenable. Le taux de cotisation patronale pour financer les allocations familiales vient d'être récemment diminué. Le maintien du taux de cotisation des employeur et le transfert de 17 millions de francs à la charge de l'Etat concernant les non actifs priveraient sans problème de financer l'augmentation du montant des allocations familiales.

Discriminations

Rappelons que les allocations de naissance et d'accueil en cas d'adoption ne sont pas versées aux frontaliers-ères. Il y aurait donc une différence de traitement dans les entreprises, selon que l'on habite d'un côté ou de l'autre de la frontière. Les frontaliers-ères ne touchant pas de compensation financière ne pourraient pas se permettre de prendre un congé non payé. Par ailleurs, le congé adoption n'est pas un droit inscrit dans la loi. Seuls les employeurs qui seraient disposés à accorder un congé sans solde permettraient aux parents adoptifs de s'en occuper durant les premières semaines. Quant aux femmes travaillant

dans les secteurs professionnels peu protégés, elles subirait des pressions pour un retour anticipé au travail dès la 14e semaine. Alors que la pénurie de places en crèche atteint des proportions inégalées, les parents devraient trouver une solution de garde encore plus tôt qu'aujourd'hui.

Proposer de remplacer un congé payé par une somme d'argent n'est tout simplement pas la bonne solution.

Préserver les avantages genevois

Certainement consciente des graves lacunes contenues dans ce projet et du soutien indéfectible des genevois-e-s à l'assurance maternité cantonale, la délegation du Conseil d'Etat a aussi proposé une solution alternative, qui préserve les avantages existant dans notre canton. Le projet prévoit une révision de la loi sur l'assurance maternité afin de l'adapter techniquement à la nouvelle loi fédérale, tout en préservant les acquis. Du point de vue des coûts, le document révèle que cette solution est plus avantageuse pour l'Etat et pour les employeurs. Pour les employé-e-s et les indépendant-e-s, cela représenterait une baisse importante du taux de cotisation.

Confirmer ce que nous avons toujours affirmé, le maintien de l'assurance maternité genevoise est tout à fait possible, tant financièrement que techniquement. Ce n'est pas seulement possible, mais indispensable afin de favoriser une meilleure conciliation des tâches professionnelles et familiales. Toute autre solution déclanchera une lutte syndicale sans compromis. La proposition qui sera finalement proposée au Grand Conseil déterminera la suite de notre action.

Valérie Buchs

Du plein ciel à l'enfer

Fin août 2004, 18 employés de la société Canonica SA sont congédiés. Le motif invoqué dans leur lettre de licenciement est la rupture d'un contrat avec une société aérienne. Stupeur et effroi au sein du personnel, car aucune information préalable n'a été donnée sur d'éventuelles difficultés. D'autant plus que sept personnes viennent d'être engagées.

Cette décision a été prise unilatéralement sans qu'aucune concertation ou discussion avec l'ensemble des travailleurs-euses n'ait eu lieu. L'Office cantonal de l'emploi, qui doit être averti chaque fois qu'une entreprise licencie plus de 5 personnes dans les 30 jours, n'a pas été informé.

Face à ce mépris total des salariés-e-s, le SIT a exigé l'annulation ou la suspension des licenciements en tant que préalable à toute négociation. Exigence refusée catégoriquement par Canonica.

Face à cette non entrée en matière, le SIT a interpellé le Département de l'économie, de l'emploi et des affaires Extérieures et la direction de l'aéroport. Malgré ces interventions, ces renvois n'ont pas pu être évités et, plus grave encore, les employé-e-s n'ont pu émettre

aucune proposition quant à leur avenir.

S'arrangeant pour licencier un nombre de personnes juste en dessous de la limite du licenciement collectif au sens du Code des obligations, Canonica évite ainsi l'obligation légale d'informer, de consulter et d'entendre les propositions de quelques 200 employé-e-s. D'embellie les dirigeant-e-s se sont fermés à toute autre solution.

Que dire d'un établissement de droit public comme l'Aéroport International de Genève qui attribue autant de concessions à une entreprise prenant si peu en considération l'avis des personnes qu'elle emploie... La participation des travailleurs-euses à encore un très très long chemin à faire entre ciel et terre.

Pour le SIT, une négociation avec Canonica est devenue caduque. Dorénavant, seule une confrontation permettra le respect des conditions de travail et obligera l'Etat et l'Aéroport à prendre leurs responsabilités face aux salarié-e-s de l'entreprise Canonica. Pour cela il faut s'organiser sur les lieux de travail afin d'obtenir une très forte mobilisation des travailleurs-euses.

Martine Bagnoud



Vers une baisse générale des salaires ?

Une baisse des salaires ? Voilà ce que proposent les cafetiers-restaurateurs de notre canton à leurs employé-e-s comme augmentation et indexation pour 2005 !

En novembre 2004, les cafetiers-restaurateurs ont décidé de ne plus négocier de salaires spécifiquement genevois. Ils ont pris le parti d'abandonner la grille salariale genevoise et d'appliquer la grille nationale. Une option qui va péjorer les salaires de plus de 85% des employé-e-s de cette branche.

Cette décision est une véritable déclaration de guerre envers le personnel de l'hôtellerie-restauration. Prise de manière unilatérale, sans discussion au préalable, elle démontre bien le peu d'importance dont font preuve les cafetiers-restaurateurs genevois à l'égard du dialogue et de la paix sociale. Cette attitude patronale est d'une telle arrogance envers l'ensemble des travailleurs-euses du secteur, qu'elle doit absolument être combattue et rejetée vigoureusement. Aujourd'hui, ce sont les conditions de travail de plus de 16'000 personnes qui sont mises en péril.

L'abandon de la grille salariale genevoise impliquera inévitablement une baisse de salaire allant de 5 à 30 % pour plus de 85% des travailleurs-euses du secteur.

Voici à titre d'exemples ce que des salarié-e-s de ce secteur risquent de subir si aucune résistance n'est faite à cette offensive patronale :

- un-e employé-e non qualifié-e qui en 2004 était engagé-e au salaire minimum genevois de 3'300.- pourrait être engagé-e selon le salaire minimum national à 3'150.-, ce qui représente une baisse de salaire de 150 francs par mois.
- un-e serveur-use qui vient d'obtenir son CFC est rémunérée selon le barème genevois 3'620.-, avec le barème national sa rémunération tombe à 3'560, ce qui représente une

baisse de salaire de 60 francs par mois.

● un-e cuisinier-ère au bénéfice d'un CFC et de 5 ans d'expérience est engagé-e selon le barème salarial genevois à 3'920.- alors qu'en appliquant le barème national son salaire serait de 3'560.-, ce qui représente une baisse de salaire de 360 francs par mois.

Pour les cadres, la grille salariale genevoise se divise en trois paliers (4'325.-, 4'670.- et 5'570.-) selon le niveau de formation, de responsabilité et d'expérience exigé par le poste. Alors qu'au niveau national, il n'existe qu'un seul salaire minimum obligatoire, il est 4'280.- soit au bien dessous du premier palier genevois. De plus à Genève, le 95% des cadres ont des salaires minima se situant dans les deux catégories supérieures. Incontestablement, les salaires genevois des cadres sont nettement supérieurs à ceux de leurs homologues nationaux.

Cela équivaut également à une moins bonne reconnaissance de la formation professionnelle, de l'expérience et des responsabilités. En effet, la grille nationale, divisée uniquement en trois paliers (huit à Genève) ne permet pas de rétribuer aussi finement les salarié-e-s selon leur niveau de responsabilité, de formation et d'expérience. Dans un secteur où plus de 60% des employé-es ne sont pas formés, il est de première importance de soutenir et d'encourager tous les efforts de formation effectués.

Précarité et chômage en hausse

Au vu des importantes différences de salaire, les patrons seront fortement tentés de licencier leur employé-e-s actuels pour en réembaucher d'autres au tarif de la grille nationale. Cette opération est du dumping salarial, car elle permet aux cafetiers-restaurateurs de réengager du personnel avec des salaires moindres.

Ce secteur qui aux prix de longues et difficiles luttes a mis des années à se normaliser risque d'être à nouveau déréglé. Rappelons ici que jusqu'à dans les années 80, 70% des salarié-e-s de l'hôtellerie-restauration travaillaient à Genève sans permis, contre actuellement 3 à 4%. Un secteur dans lequel les conditions de travail sont déjà difficiles : horaires coupés, irréguliers, travail du soir, de la nuit et du week-end, heures supplémentaires à n'en plus finir...

Ainsi en péjorant encore plus les conditions de travail, on intensifie le départ de nombreuses travailleuses-uses vers d'autres secteurs plus prometteurs.

Si les cafetiers persistent dans leur refus, c'est un secteur économique entier qui prend la voie du démantèlement.

Refus des cafetiers

A Genève, le secteur de l'hôtellerie et de la restauration possède depuis plus de 40 ans un barème salarial différent de celui du reste de la Suisse. C'est le seul canton où les salaires sont négociés localement entre les partenaires sociaux; partout ailleurs le barème salarial national est appliqué. C'est autour de ces âpres et intenses discussions que s'est développé et élargi le partenariat social.

Jusqu'en 1996, la grille salariale genevoise n'était pas étendue, ce qui signifie qu'elle n'était pas obligatoire et ne s'appliquait pas de manière impérative à tous les employé-e-s

de la branche. Suite au non renouvellement de la Convention collective nationale et donc en l'absence de barème salarial national le Conseil fédéral a étendu le barème salarial genevois. Dès lors notre canton a bénéficié d'une grille salariale étendue, applicable à l'ensemble des travailleurs-euses du secteur. Impossible alors aux patrons de déroger aux salaires minima genevois.

En 2004, le Conseil fédéral n'a pas procédé à l'extension du barème genevois, prétendant que la différence de salaires entre barème national et cantonal s'étaient amoindries, et que le droit fédéral prime sur le droit cantonal. Forts de cet argument, les cafetiers-restaurateurs ont refusé de négocier des salaires genevois prétextant que, de toute manière, ils ne seront pas étendus par le Conseil fédéral. La Société des Hôteliers de Genève, deuxième association patronale dans la branche (SHG) est quant à elle d'accord de maintenir la grille salariale genevoise à condition qu'elle soit étendue par le Conseil fédéral.

L'extension des salaires est décisive

Aussi, en décembre, les syndicats ont demandé au Conseil d'Etat d'intervenir auprès du Conseil fédéral et du Secrétaire d'Etat à l'Economie (seco) afin d'avoir la garantie de l'extension du barème genevois.

Le 26 janvier 2005, une délégation genevoise syndicale et patronale (la SHG uniquement) rencontre les représentants du seco afin d'examiner les possibilités d'extension. Réunion capitale qui permettra d'évaluer si le seco entend bien lutter contre le dumping salarial en maintenant étendue la grille salariale genevoise.

Suite à cette séance à Berne, ultime tentative de sauvegarder la paix sociale : vendredi 28 janvier 2005. En effet, sous l'égide de l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail, tous les partenaires seront réunis afin de convaincre les cafetiers-restaurateurs de revenir sur leur position.

Réuni-e-s en assemblée générale ouverte au SIT le 11 janvier et le 1er février 2005, les travailleurs-euses ont décidé qu'en aucun cas ils ne laisseront les cafetiers baisser leur salaire. Face à cette tentative de démanteler le secteur, les réactions ont été très vives chez les participant-e-s. Dans le cas où les patrons s'obstineraient dans leur refus du barème salarial genevois, ils/elles ont prévu une série d'actions telles que : manifestations de rue, appel à la population à ne plus consommer dans les établissements ne respectant pas les salaires minima, occupations de locaux et d'établissements, arrêts de travail.

Martine Bagnoud

Sereg SA, Genève - Nettoyage

Détournement de salaire, vous avez dit dumping?

Ayant créé de multiples raisons sociales dans plusieurs cantons (holding, succursales, SA), l'entreprise de nettoyage Sereg SA joue au chat et à la souris avec ses centaines de travailleurs et travailleuses.

Celles et ceux-ci ne sont parfois pas affiliés aux assurances sociales ni à Genève, ni à Lausanne, absence d'assurance perte de gain maladie pendant 6 mois, des demandes d'indemnités maternité non déclarées, des prélèvements d'impôt à la source à des permis C et des salaires payés avec quinze jours en retard.

Au nom d'un soi disant rattrapage de cotisation LPP, des dizaines d'employé-es, soumis ou non au régime de cotisation de 2e pilier, vont voir en 2004 leurs salaires de 2'000 francs grevés mensuellement de 300 à 400 francs, ou même de 3'000 francs sur un salaire de 4'000 francs, pour apprendre en octobre 2004 de leur caisse de pension que l'employeur n'a rien versé...

Face à ces innombrables horreurs du travail salarié, on trouve un employeur, girochette réglant l'un, oubliant l'autre, une administration muette à Genève, une autre qui temporise à Danges et un tribunal des prud'hommes qui rend des jugements par défaut. On comp-

rend aisément comment cette entreprise casse les prix, et parvient à se développer sur le dos des travailleurs et des travailleuses. La descente aux limbes de l'imaginable a pourtant commencé quelques années plus tôt.

En janvier 2003, Sereg-Genève est exclue de l'association patronale GESP - ce qui ne l'empêche pas de prélever une contribution professionnelle d'un pourcent des salaires sans la justifier - et de faire figurer encore en 2004 l'appartenance au GESP dans son papier entête.

Dans le courant de l'année 2003, l'entreprise ne peut plus fournir les preuves de ses versements de cotisations sociales et l'Office de l'inspection du travail (OCIRT) ne lui délivre donc plus d'attestation. L'entreprise perd ainsi tous ses contrats pour des entités publiques, Etat et communes. En revanche, des attestations conformes, au nom invariable de Sereg SA, vont atterrir sur le bureau des rares clients qui les exigent, à quelques détails

près: l'AVS est en ordre pour l'entreprise basée à Danges, la TVA en ordre pour l'entreprise de Givisiez, l'administration fiscale satisfaite avec une nouvelle raison sociale créée à Genève en 2004, etc. Inutile de dire que ces pratiques ne sont décelables que pour un oeil avisé.

En juin 2004, suite à une circulaire de la commission paritaire genevoise à la clientèle de Sereg, certains clients prennent conscience des pratiques de cette entreprise et résilient leur contrat, mais d'autres poursuivent leur collaboration jusqu'à ce jour. La clientèle qui recourt à la sous-traitance devrait être rendue responsable des conditions de travail de ses nettoyeurs.

A ce sale jeu, une demande de mise en faillite de l'entreprise Sereg SA, Genève est actuellement en cours, avec des créances élevées. La majorité de celles-ci créances sont des cotisations sociales qui n'ont pas été versées, malgré leur ponction sur les salaires.

Durant cette même période, de nombreux dossiers litigieux ont été adressés à l'OCirt. Cet Office, ainsi bien documenté a, selon nos sources, dénoncé les agissements de Sereg au Pro-

curateur général en juin 2004 déjà, sans suite publique à ce jour.

Il faut réaliser que cette multitude d'arnaques représente, à l'échelle individuelle, quelques centaines ou quelques milliers de francs, causant parfois un tort considérable aux personnes lésées, mais que collectivement ces pratiques génèrent des sommes faramineuses. Par ailleurs, l'entreprise est adepte de procédures juridiques contre toute institution ou individu voulant défendre ses droits, et des plaintes pénales sont en cours d'instruction.

Le SIT est persuadé que la justice et les autorités peuvent seules appréhender globalement les ramifications de cette entreprise, afin que cesse immédiatement la spoliation des travailleurs-euses. Pour contrer la création d'entreprises aux milles raisons sociales, recette hélas connue de nombreux margouillins, il est urgent que la législation suisse s'adapte pour s'appliquer de manière moins amène envers "libre commerce" et sa logique de profit. C'est à cela que doivent s'atteler nos conseillers nationaux pour lutter contre le dumping social.

Sylvain Lehmann

IMPORTANT

Si votre salaire a baissé ou s'il est inférieur au barème genevois, venez avec vos fiches de salaire en informer l'équipe hôtellerie-restauration.

Une permanence "spéciale salaires 2005" a été mise en place.

Elle vous accueille du lundi au vendredi de 15h00 à 17h00

Un peu plus que des miettes

Convention collective nationale et avenant cantonal

Certain-e-s employé-e-s de boulangerie ont une convention collective de travail (CCT) qui fixe les normes et salaires minimaux que leur employeur doit respecter. Problème : cette convention n'est valable ni pour tous les employeurs, ni pour tous/outes les employé-e-s. En effet, comme elle n'est pas étendue, cette CCT n'est valable que pour les patrons qui s'engagent à la respecter et pour les employé-e-s syndiqué-e-s auprès des syndicats signataires. Or, malgré une représentativité incontestée à Genève, le SIT n'est toujours pas signataire de l'avenant cantonal de cette CCT nationale. Ceci parce qu'outre-Sarine, certains syndicats refusent de nous reconnaître comme partenaires sociaux à Genève. Eh oui le SIT dérange, parce qu'il est un concurrent sérieux. Le syndicalisme est aussi un marché...

Il est temps que la situation change. Nous devons nous unir pour étendre la CCT, faire cesser la concurrence actuelle qui, comme d'habitude, est d'abord préjudiciable aux plus faibles ! Il est impératif que le SIT puisse s'asseoir à la table des négociations. En attendant, nous poussons chaque syndiqué-e du SIT à adhérer individuellement à la CCT boulangerie, puisque c'est le seul moyen légal que nous avons pour les défendre au tribunal.

Pour ce qui est des salaires 2005, l'augmentation annuelle se limite à 0,9% soit moins que l'augmentation du coût de la vie. Pas de quoi poivoiser...

Etre exclu de la CCT nationale ne nous empêche pas de faire notre travail sur le terrain et de négocier avec les deux plus grosses boulangeries du canton: Pouly Tradition SA (PTSA) signataire de la CCT nationale et BISA qui a sa propre CCT.

Pouly Tradition SA

Après deux ans de bagarre, une action syndicale musclée, et l'intervention de la commission paritaire de la vente, Pouly accepte enfin de couvrir le

salaire des vendeuses en arrêt maladie à 80% du salaire dès le 1er jour. Depuis le 1er décembre 2002, la CCT cadre du commerce de détail oblige les patrons à payer les salaires dès le 1er jour d'arrêt maladie, mais Pouly n'avait jusqu'en octobre 2004 pas daigné s'y conformer et ne payait qu'à partir du 3e jour. Depuis novembre, les vendeurs et vendeuses Pouly reçoivent donc leur salaire dès le premier jour de maladie. Il reste encore à récupérer tous les jours de maladie impayés depuis décembre 2002...

Autre "casserole" qui fait encore l'objet de négociations au niveau national et chez Pouly, la définition des heures du travail de nuit. En effet, depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle Loi sur le travail le 1er août 2002, les heures travaillées entre 22h et 5h sont compensées par 10% de temps de repos. A quoi s'ajoute un supplément de salaire de 25% pour les heures travaillées avant 4h du matin. Problème : Pouly a décidé qu'il ne payait avec supplément que les heures travaillées entre 0 et 4h alors que nous demandons que les heures travaillées entre 22h et 4h soient rémunérées avec un supplément de 25%.

Quant à l'affaire des T-shirts "faites-vous plaisir" brodé au niveau de la poitrine de nos collègues vendeuses, on attend toujours le verdict définitif du tribunal... D'ici là, les vendeuses sont libres de porter cette "superbe" création ou de mettre un autre modèle Pouly n'incitant pas la débauche.

Bisa

Chez Bisa, la CCT 2005 est sous toit. Toujours en deçà de la CCT nationale, cette CCT offre de meilleures conditions

que l'an dernier. Depuis le 10 décembre 2004, le personnel de production travaille toujours 42h30 par semaine réparties sur 5,5 jours. Les employé-e-s ont droit à 50% du 13e salaire en première année de service, 80% en deuxième et 100% dès la troisième année. Le gros effort se situe sur les salaires conventionnels de base puisque BISA n'a plus que 0,9% de retard sur la boulangerie nationale. Encore un petit effort lors des négociations 2006 et le trou sera comblé. Le combat ne s'arrêtera pas pour autant : notre objectif majeur reste la semaine de 5 jours et 42h de travail.

Ombre au tableau: le licenciement de notre collègue Michèle. Alors qu'elle s'était engagée à représenter ses collègues vendeuses dans les négociations paritaires, elle et ses deux collègues ont été licenciées. Nous avons fait remarquer au patron, Monsieur Meier, qu'il était abusif de licencier une déléguée syndicale. Par peur d'une action musclée, le patron a accédé à notre demande d'indemnité... Nous remercierions ici notre collègue Michèle pour son engagement passé et futur, puisque aujourd'hui elle est membre du comité SIT-vente!

Et encore ...

Nous invitons toutes les personnes frontalières à nous fournir une copie du formulaire UE1 qu'elles doivent remplir pour obtenir une autorisation de travailler en Suisse. Nous pourrions ainsi vérifier les salaires mentionnés et dénoncer toute sous-enchère salariale ! Ceci serait d'autant plus facile si la convention collective nationale de la boulangerie était étendue... A bon entendre!

Sylvain Tarrat



En solidarité avec les vendeuses

Le SIT a organisé le soir du 16 décembre dernier son traditionnel débarquement syndical dans les magasins des rues Basses.

En cette fin d'année, le secteur de la vente s'est retrouvé sous les feux de la rampe, du fait principalement des coups de machette fédérale dans la loi sur le travail.

Actuellement menacés de bientôt voir leur dimanche proclamé jour de labeur, les vendeuses devaient également faire face à la furie de fin d'année d'une clientèle à chaque fois plus pressée.

Il fallait donc sortir drapeaux et trompettes pour leur prêter main forte, non en les remplaçant à leur poste mais en rappelant aux badauds leur souffrance quotidienne.

Le SIT avait donc prévu pour l'occasion quelques milliers de cabas, improvisés kit syndical de survie pour l'occasion. Le mode d'emploi est simple et y était très clairement mentionné. En cas de surcharge excessive, il suffit de l'ou-

kit syndical



vrir et de se le retourner sur la tête. Si cette protection d'urgence ne suffit pas à calmer les hargnes patronales, restaient encore au verso les coordonnées du syndicat.

Il ne fallait certes pas attendre de miracle de cet éphémère

dispositif, mais quel bonheur de voir l'accueil réservé à cette virée et la moitié des vendeuses, la tête enfouie sous le sac, afficher ainsi leur raz le bol.

C'est promis, nous serons là l'année prochaine...

SG

Jet Aviation

Un accord dans la douleur

Jet Aviation a bien failli, à fin 2004, exaspérer nos militants syndicaux. Arrivés à la table des négociations en octobre avec une longue liste de revendications, ils ont d'abord eu la vilaine impression que la seule réponse qu'ils obtiendraient tenait à quelques données techniques : productivité par employé juste suffisante, concurrence acharnée sur le marché du handling genevois. Mais, à force de discuter avec leurs collègues de ce qu'ils gagneraient à se faire entendre, les militants considèrent avoir obtenu satisfaction.

De 3% à 2,1%

Les deux syndicats signataires de l'accord d'entreprise (SIT et SSP) demandaient 3%

d'augmentation des salaires. Après quatre séances de négociations, le refus de deux propositions intermédiaires et la signature massive d'une pétition, les travailleurs ont obtenu 45 francs d'annuité et 30-mensuels d'augmentation à titre d'une nouvelle indemnité de transport. Notons que cette indemnité remplace la participation de 10 francs aux frais de parking pour les détenteurs d'un abonnement et permet donc de soutenir aussi les utilisateurs des transports publics.

En ce qui concerne l'annuité, les délégués syndicaux ont dénoncé un système, mis en place il y a quelques années, de paiement des annuités au 1er janvier, après deux ans de présence de l'entreprise. Cette règle impliquait une inégalité de traitement : ceux qui avaient commencé leur emploi en décembre touchaient leur première annuité après 13 mois et ceux qui avaient commencé en janvier devaient attendre 24 mois. Les négociations ont permis de revenir à un système plus équitable de versement à la date du jubilé individuel, ce qui doit encore être affirmé en 2005 afin que les travailleuses ayant commencé sous l'ancien système ne soient pas préjudicées. Ces 75 francs d'augmentation mensuelle équivalent à 2,1% sur la base d'un salaire de 3500 francs brut. A cela s'ajoute la prime annuelle fixée cette année à 960 francs, alors que la direction proposait en octobre 780... Il faut toutefois regretter le refus de la direction de faire évoluer la grille salariale de base, ce qui permet à l'entreprise de continuer à engager, alors que la rotation du personnel est élevée, à des salaires jugés insuffisants de 3500 ou 3450 francs brut.

ment donné de la journée. La direction considère établir une planification surchoisage et explique les surcharges avant tout par l'absentéisme. Elle souhaite mettre en place un système de prime pour les employés les plus assidus. Les syndicats veilleront à ce que celui-ci ne pénalise pas les employés empêchés de travailler sans faute de leur part. Dans tous les cas un tel système ne peut être l'unique réponse à un problème majeur. La direction ne doit pas oublier non plus que l'absentéisme est pour partie la conséquence des conditions de travail de plus en plus dures, notamment dans les secteurs de la piste, du nettoyage et du tri des bagages.

Deuxième thème auquel aucune réponse concrète n'a été apportée et qui fera l'objet d'une prochaine rencontre : l'amélioration du statut et des conditions de travail des auxiliaires. Dans une entreprise où environ 40 à 50% des contrats conclus sont des contrats d'auxiliaires et où, de l'aveu même de la direction, ceux-ci effectuent 15% des heures de travail, les auxiliaires considèrent à juste titre participer à la bonne marche de l'entreprise. Ils revendiquent donc une progression salariale digne de ce nom. Pour terminer, citons les problèmes non résolus de la surcharge des parkings et de la prise en compte du temps passé aux contrôles de sécurité renforcés comme temps de travail.

Rester mobilisé

De nombreux problèmes discutés lors des négociations annuelles touchent à des questions organisationnelles qui doivent être traitées dès qu'elles apparaissent afin de ne pas engendrer d'autres dysfonctionnements. C'est pourquoi un effort sera fait cette année pour réactiver la commission du personnel et assurer un véritable suivi syndical grâce à un comité de quatre personnes qui viendront prêter main forte à nos deux délégués syndicaux, qui soulignons-le, doivent être remerciés pour leur intense investissement !

Simon Descombes

Secteurs de la vente

Augmentations des salaires en 2005

CCT-CDNA commerce de détail non alimentaire

Personnel fixe	par année		par mois (12)
	1er semestre	2e semestre	
Apprenti-e-s	9200.-	966.95	766.65
1er semestre	11600.-	1166.65	966.95
2e semestre	14000.-	1358.35	1131.95
3e semestre	16300.-	1691.65	1409.70
4e semestre	20300.-		1691.65

Personnel en possession du certificat fédéral de capacité de vendeur/vendeuse, gestionnaire de vente, employé-e de bureau ou de commerce			
1re année de pratique professionnelle	45093.-	3757.75	
4e année de pratique professionnelle	47117.-	3926.40	
7e année de pratique professionnelle	48885.-	4073.75	

Personnel de vente, de bureau, de manutention, de livraison, d'emballage, de nettoyage, etc. sans certificat fédéral de capacité de la branche et personnel de retouche			
En dessous de 18 ans			
salaire de 1ère année de pratique professionnelle moins 10%			
1re année de pratique professionnelle	42720.-	3560.-	
4e année de pratique professionnelle	44127.-	3677.25	
7e année de pratique professionnelle	45825.-	3818.75	

Chauffeurs

Voitures camionnettes :			
1re année de pratique professionnelle	45133.-	3761.10	
4e année de pratique professionnelle	47427.-	3952.25	
Poids lourds	56783.-	4731.90	

Personnel temporaire			
Personnel sans certificat fédéral de capacité		par heure	18.35

CCT Cadre de la vente

Attention, cette convention doit faire l'objet d'une extension de la part du secrétariat à l'économie (SECO). Les salaires n'entrent en vigueur qu'une fois la convention étendue. Le

SIT vous tiendra informé-e-s de cette date.

Apprenti-e-s			
Employé-e en 1re année d'apprentissage	8400.-	700.-	
Employé-e en 2e année d'apprentissage	10800.-	900.-	
Employé-e en 3e année d'apprentissage	13200.-	1100.-	

Personnel fixe			
Employé-e sans CFC :	40800.-	3400.-	
Employé(e) avec CFC :	43200.-	3600.-	
dès 5 ans de pratique professionnelle	44400.-	3700.-	

Personnel temporaire			
Employé-e sans CFC	17.40	à l'heure	
En dessous de 18 ans le salaire peut être de 10% inférieur			

Employé-e avec CFC	18.40	à l'heure	
--------------------	-------	-----------	--

CCT DE LA PHARMACIE

Personnel sans titre officiel de qualification (ne pratiquant pas la vente)			
1ère année:	3325.-		
2e année:	3385.-		
3e année:	3475.-		
4e année:	3575.-		
5e année:	3685.-		
6e année:	3810.-		

Attention, les employés qui exercent leur activité principale sur le lieu de vente sont soumis aux barèmes ci-dessus. Dès l'entrée en vigueur de la CCT-cadre, les salaires de ces personnes seront alors automatiquement alignés sur la convention cadre de la vente.

Personnel avec titre de qualification et chauffeurs

	classe 1		classe 2	
	1re année:	3583.-	3680.-	3800.-
2e année:	3667.-	3800.-	3921.-	4043.-
3e année:	3767.-	3921.-	4043.-	4166.-
4e année:	3877.-	4043.-	4166.-	4290.-
5e année:	3997.-	4166.-	4290.-	4415.-
6e année:	4122.-	4290.-	4415.-	
7e année:	4257.-	4415.-		

Apprenti-e-s			
1re année		700.-	
2e année		900.-	
3e année		1100.-	

CCT BISA

Boulangers, pâtisseries et confiseurs			
1ère année:	3336.-	x 12,5	
1ère année après apprentissage	3383.-	x 12,5	
2e année	3454.-	x 12,8	
3e année	3649.-	x 13	
4e année	3861.-	x 13	
10e année	4262.-	x 13	

Aide de laboratoire et manœuvres (emballage)			
à l'engagement		3100.-	
après 5 ans		3400.-	

Transport			
Chauffeur poids lourds CFC		4543.-	
Chauffeur poids lourds sans CFC		3614.-	
Chauffeur livreur à l'engagement		3345.-	
après une année dans l'entreprise		3448.-	
après deux ans dans l'entreprise		3564.-	

Vente			
Venduse avec CFC à l'engagement	42480.-	3398,50 x 125	
Venduse avec 5 ans de pratique	44120.-	3393,85 x 13	
Venduse sans CFC à l'engagement	39360.-	3148.- x 125	

Attention, dès l'entrée en vigueur de la CCT-cadre, ces salaires seront automatiquement alignés sur la convention cadre de la vente. Chez BISA, les salaires sont versés en 13 mensualités. Durant la première année de service, le personnel touche cependant 50% du treizième et durant la deuxième année 80%.

CCT DES LAITIERIES REUNIES

Une augmentation de 1% de la masse salariale a été obtenue pour cette année. La clef de répartition de cette somme n'a toutefois pas encore été communiquée.

Il est temps de négocier !

La loi cantonale sur les structures d'accueil de la petite enfance est en vigueur depuis le 1er janvier 2004. Elle prévoit que toutes les institutions du canton doivent appliquer une convention collective de travail pour le personnel afin d'être autorisée à fonctionner. Malgré cette disposition et une pétition du personnel munie de près de 700 signatures à l'intention des autorités cantonales, les institutions sises dans les communes suburbaines font la sourde oreille. Elles prennent prétexte de l'absence de règlement d'application pour retarder cette échéance inéluctable.

La commission cantonale de la petite enfance a rédigé un projet de règlement qui est actuellement dans les mains du chef du département, Charles Beer. Il devrait sortir dans les semaines à venir.

Sur le sujet de la CCT, le règlement ne changera rien à l'affaire. Les institutions doivent entrer en négociation avec les organisations professionnelles et syndicales pour se mettre en conformité avec la loi. Pour faire accélérer le processus, le personnel s'est réuni dans diverses communes afin de mandater formellement les syndicats et d'entreprendre des démarches. C'est pas exemple le cas

à Lancy ou à Versoix.

Le personnel revendique l'application de la CCT du personnel de la petite enfance, actuellement en vigueur en Ville de Genève, et appliquée par d'autres communes, comme à Thonex, Carouge, Confignon, etc.

Le personnel n'a pas l'intention d'attendre sans agir, ce d'autant plus que la pénurie de personnel formé lui offre d'ores et déjà la possibilité de trouver une place dans une institution qui respecte les conditions de travail de la CCT. La rentrée scolaire pourrait être plus pénible que prévu...

Valérie Buchs

Budget 2005 de la Ville de Genève

Diminution de la participation à la prime maladie

Le 4 décembre 2004, le Conseil Municipal de la Ville de Genève a adopté un budget avec un boni de 180'000 francs.

Ce budget comprend, outre l'augmentation des subventions à la petite enfance, la création de 29 nouveaux postes, essentiellement à la voirie et dans les bibliothèques. Certains postes concernent la régularisation de temporaires.

Ce boni a été réalisé en partie par une diminution de 3,2 millions de francs de la partici-

ipation de la Ville de Genève à la prime maladie personnelle des collaboratrices et collaborateurs.

Ainsi, dès 2005, cette participation ne sera plus que 100 francs par mois, alors qu'elle en atteignait 160 en 2004 et qu'elle aurait dû s'élever à 220 francs en 2005, soit 50% du montant de la prime maladie de base moyenne à Genève. La Commission du personnel a protesté sans succès auprès du Conseil administratif contre cette mesure en estimant que le

personnel avait déjà subi dans les années 1998 à 2000 un blocage injustifié des mécanismes salariaux et qu'il s'agissait de la violation d'un accord conclu en 2002.

Le Conseil administratif a oublié de faire voter par le Conseil Municipal lors du vote du budget la modification statutaire correspondante. Cette modification n'a été votée dans l'urgence que le 19 janvier 2005 sans que la Commission du personnel soit entendue.

Gérald Crettenand

Austérité et évaluation des fonctions

Les nouvelles règles retardent les réévaluations

Au détour du traitement des dossiers de réévaluation des techniciens-ennes en radiologie médicale (TRM), des physiothérapeutes et des ergothérapeutes HUG, le Conseil d'Etat a pris, de manière unilatérale et sans consulter le Cartel intersyndical, un certain nombre de mesures qui vont avoir comme effet de retarder l'entrée en vigueur des réévaluations des fonctions. Deux nouveaux échelons sont tenus de vérifier la cohérence des propositions et la transversalité des professions : le collège des secrétaires généraux et le collège des ressources huma-

nes. Chaque étape prend du temps et il n'y a pas de délai impératif à respecter pour chacune. Les secrétaires généraux sont en outre juge et partie, puisqu'ils donnent un avis interne avant décision du Conseil d'Etat et siège à la CREMEF (Commission de réexamen en matière de réévaluation des fonctions), instance de recours contre les décisions du Conseil d'Etat pouvant être saisie par tout employé insatisfait de la position du service des évaluations des fonctions et de celle du Conseil d'Etat.

Une autre mesure qui risque de faire perdre une année d'augmentation de salaire aux employés-bénéficiant d'une réévaluation est celle qui conditionne l'entrée en vigueur de la nouvelle classe à la couverture budgétaire par les départements et établissements concernés. Auparavant, en cas de réévaluations pour de grands groupes professionnels, le Conseil d'Etat augmentait la subvention d'autant. Avec la nouvelle règle, soit les établissements et le département ont provisionné le montant néces-

saire dans le budget de l'année suivante, soit ils doivent se débrouiller sans subvention supplémentaire.

Le Conseil d'Etat réaffirme qu'il lui appartient de fixer la date d'entrée en fonction des nouvelles classes et que, pour les grands groupes, celle-ci est désormais fixée au premier janvier de l'année suivante, soit disant pour des raisons administratives. En réalité il s'agit de raisons budgétaires : chaque mois de retard est une perte sèche pour la reconnaissance professionnelle et salariale des salarié-e-s et une économie pour l'Etat sur le dos des ceux/celles-ci.

L'arrêté du Conseil d'Etat ignore et ne mentionne pas la possibilité d'entrée en vigueur avec effet rétroactif.

Le Cartel intersyndical, jugeant ces mesures inacceptables et en rupture avec les pratiques appliquées jusque là, a écrit au Conseil d'Etat lui demandant d'annuler les décisions et de négocier la procédure avec les partenaires sociaux.

Manuela Cattani

Budget cantonal 2005

Cinq référendums !

Le budget cantonal 2005, en s'attaquant aux plus précaires (chômeurs-ses, handicapés, personnes à l'assistance, faibles revenus...) pour atteindre les objectifs d'équilibre de la droite, a entraîné 5 référendums soumis au vote le 24 avril prochain : chômage, coupes dans les prestations

complémentaires pour les personnes à l'AI, transfert aux communes d'une partie du financement de ces prestations et 2 objets concernant la progression à froid des impôts. Ces votations seront donc déterminantes pour l'avenir de l'Etat social à Genève.

Validation d'acquis au point mort

La pénurie de personnel formé en qualité d'éducateur-trice se fait durement sentir dans les institutions. De nombreuses personnes exercent comme auxiliaire, faute de posséder le diplôme requis. Toutefois, nombre d'entre elles disposent d'une formation proche et d'une longue expérience dans le domaine. Fort de ce constat, l'OOPF a mis sur pied une procédure de validation des acquis dans le cadre de la Qualification +. Il y a maintenant deux ans, plusieurs dizaines de personnes se sont engagées dans ce processus dans le but d'obtenir une équivalence à la fonction d'éducateur-trice.

Aujourd'hui, seul deux dossiers ont pu aboutir et l'échec de la procédure mise en place est patent. Le nombre d'experts est insuffisant, les décharges en temps pour ceux-ci ne sont souvent pas prévues, les cours

complémentaires inexistantes. En d'autres termes, les conditions cadres ne sont pas réunies et le processus est au point mort. Dans le même temps, le service d'évaluation des lieux de placement a donné son agrément à des auxiliaires inscrites dans la procédure de validation des acquis pour exercer en qualité d'éducateurs-trices. Depuis deux ans, ces personnes assument les tâches et les responsabilités d'une personne diplômée sans être rémunérées selon les barèmes en vigueur dans cette fonction. Ce personnel travaille donc à bon marché. Le SIT a interpellé l'OOPF et les employeurs, afin que le droit du personnel soit respecté et que les conditions cadres permettant une accélération du processus soient mises en place de toute urgence.

Valérie Buchs

Brèves santé privée

Cliniques privées

Les discussions sur les salaires pour 2005 ont abouti à une indexation de 1% de la grille salariale. Nous avons également obtenu des ajustements pour les annués 9 et 10 des aides hospitaliers-ères sans certificat, 8 et 9 pour les aides hospitaliers-ères avec certificat, 6 et 7 pour les nurses diplômées, et 8 pour les assistant-e-s médicaux-ales diplômé-e-s, où l'indexation est légèrement supérieure.

Assistant-e-s dentaires

La négociation des salaires 2005 a pris du retard mais aboutira d'ici la fin janvier. Les assistant-e-s dentaires en seront informées rapidement par courrier. Nous avons obtenu par ailleurs l'introduction d'un nouvel article dans la CCT sur un encouragement de principe à la formation continue.

DDF

Augmentations salariales à l'Hôpital

Succès de la grève des factures

Il aura fallu une grève des factures suivie par la quasi-totalité des techniciens-ennes en radiologie médicale (TRM) dès le 13 novembre et par les ergothérapeutes dès le 30 novembre 2004 pour faire bouger la direction et le Conseil d'Etat et obtenir partiellement gain de cause !

Dès le 1er janvier 2005, les TRM passent de la classe 13 à la classe 15 et les ergothérapeutes et les physiothérapeutes de la classe 12 à la classe 15, soit des augmentations salariales mensuelles entre 300 et 800 francs, selon la position au moment du coulisement. Alors, satisfait-e-s ?

Oui, parce que l'augmentation attendue depuis décembre 2003 entre enfin en vigueur le 1er janvier 2005. Oui, parce que le personnel et les syndicats ont fait preuve d'imaginaire et de détermination en lançant, dans le cadre du mouvement de services publics, des luttes certes sectorielles mais en expérimentant avec succès un moyen nouveau de lutte. Satisfait-e-s aussi parce que les résultats obtenus profiteront également aux physiothérapeutes et ergothérapeutes des autres institutions subventionnées du DASS (EMS, FSASD, secteur handicap), dont l'entrée dans la lutte était déjà en chantier pour mi-janvier 2005. Satisfait-e-s parce que le personnel ne s'est pas laissé intimider par les menaces de retenues de salaire et s'est serré les coudes

lors d'assemblées hebdomadaires avec les syndicats pour analyser la situation, décider de la suite, informer.

Pas satisfaits, en revanche, parce que, sous prétexte de restrictions budgétaires, le rétroactif pour l'année 2004 n'est pas versé. Il représente une perte sèche pour le personnel concerné pouvant varier entre 3'600 et 8'000 francs annuels, selon la position lors du coulisement. Perte sèche pour les employés-es, et économie supplémentaire pour les HUG et le Conseil d'Etat.

Insatisfaits aussi, d'avoir été obligés de déclencher des moyens de lutte importants pour obtenir gain de cause pour quelque chose qui aurait dû aller de soi.

En temps normal, la réévaluation des fonctions entre en vigueur automatiquement dès que les instances concernées ont pris position. Avec la politique anti-sociale de la droite et les restrictions budgétaires tous azimuts, la donne change et il faut se battre pied à pied et avec détermination pour des droits qui étaient garantis jusqu'à hier et qui, tout à coup, ne le sont plus.

Et ceci en vaut assurément la peine : les résultats sont là, et l'expérience menée nous renforce pour affronter les prochaines luttes sectorielles à l'Hôpital et ailleurs et les luttes centrales avec l'ensemble des services publics

Manuela Cattani

Brèves PUBLIC

FHP, formation syndicale

Le mardi 8 février, le SIT et le SSP organisent une après midi de formation sur la CCT de la FHP, prière d'annoncer votre inscription.

Travail de nuit à l'Hospice général

L'HUG n'a toujours pas décidé comment compenser le travail de nuit. Il y a plus de deux ans que le SIT demande de négocier l'application de la loi sur le travail. Les syndicats et la commission du personnel craignent une application minimaliste de ce droit et en concluent que l'HUG refuse de reconnaître des nuisances du travail de nuit.

Aide sociale

La CGAS est consultée sur un pré-projet de loi concernant une modification de l'aide sociale. Conformément à la Constitution les personnes dans le besoin ont droit à une aide financière, non remboursable. Ce droit est partiellement appliqué à Genève depuis 2004. Le DASS nous consulte sur un projet qui ne mange pas de pain. Insatisfaisant car il préfigure d'une aide financière plus limitée et au mérite selon un contrat à établir et les efforts d'intégration. Ceci alors même que les possibilités de travail et d'emploi temporaires se réduisent et que les moyens budgétaires et possibilités de renforcer des suivis sociaux sont bloqués.

FW

Comité SIT

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

- eu un débat large et nourri sur l'extension de la libre circulation aux nouveaux pays membres de l'Union européenne;
- fait le point sur les diverses campagnes en cours (référendums et initiatives, prochaines votations);
- entendu une présentation du syndicat hospitalier et de son activité.

Du côté de la CGAS

Lors de sa dernière séance, au mois de janvier, le comité de la CGAS a :

- décidé à la quasi unanimité (19 à 1 et 2 abstentions) de combattre le référendum contre la libre circulation des personnes;
- pris acte des propositions du Conseil d'État en matière de régularisation des sans papiers de l'économie domestique;
- eu un échange sur la question du logement et notamment sur la nécessité de construire des logements pérennes;
- adopté une position sur les modifications de loi sur l'assurance maternité, sur les allocations familiales ainsi que sur l'aide sociale.

Voulez-vous être juge prud'homme ?

Bientôt aura lieu le renouvellement de la juridiction des prud'hommes. Les syndicats sont en train de chercher des personnes intéressées et capables de remplir cette fonction importante. Les prud'hommes sont en effet les tribunaux du travail, qui jugent de tout ce qui touche aux conditions de travail. Ils sont donc la voie naturelle pour faire régler - quand une intervention directe a échoué - tous les litiges qui passent par le syndicat.

Pour être juge prud'homme, il y a plusieurs conditions légales :

- il faut être âgé de 18 ans révolus,
- il faut être lié par un contrat de travail ou l'avoir été au cours des 12 mois précédant l'élection;
- il ne faut pas avoir subi de condamnation pour des faits portant atteinte à la probité et à l'honneur.

Il y aussi des conditions que les syndicats posent à leurs candidats-es :

- s'engager à suivre les cours de droit du travail dispensés par le syndicat ou par l'UOG;
- garder à travers l'exercice de sa fonction une loyauté envers les syndicats qui mandatent les juges; il ne s'agit évidemment pas de juger à rebours du droit, mais de garder le contact avec les syndicats, accepter la discussion avec eux sur la jurisprudence créée ou à créer et garder envers les travailleuses et les travailleurs qui s'adressent aux prud'hommes une attitude de solidarité.

Les personnes intéressées sont priées de s'adresser au secrétariat SIT le plus rapidement possible.



Le fonctionnement politique de la Suisse

Rôle et pouvoir des instances politiques et des citoyen-ne-s

Objectif :
Approfondir ses connaissances sur le fonctionnement de la Confédération, tant au niveau des rôles de l'Etat et du gouvernement qu'au niveau des droits des citoyens. Favoriser une réflexion sur le fonctionnement institutionnel de la Suisse.

Contenu :
Ce cours s'articule autour de deux axes: d'une part, seront abordés les différents pouvoirs de l'Etat (législatif, exécutif et judiciaire) et les notions de démocratie directe, d'Etat fédéral et cantonal. Des rencontres avec des personnalités politiques et une visite du Grand Conseil lors d'une session rendront cette partie du cours dynamique. D'autre part, l'étude des droits de vote, référendum, initiative, système d'élection, vous permettra de clarifier vos connaissances sur les droits et devoirs du citoyen et sur le débat démocratique dans une société en pleine évolution.

Dates : Jeudis 17, 24 février, 3 et 10 mars 2005, de 18h00 à 20h30.
Inscription : Jusqu'au vendredi 4 février 2005.
Intervenante : Danielle OPPLIGER, géographe.
Prix : Fr. 90.- / Membre UOG: Fr. 80.-

La retraite, ça se travaille

Séminaire de préparation à la retraite
Pour toutes personnes proches de l'âge AVS ou d'une préretraite

Objectifs :
Informers sur les modifications de revenu; se préparer aux questions auxquelles on sera confronté; identifier la nature des changements et découvrir les moyens de réajuster son passage à la retraite.

Contenus :
Prendre sa retraite ne va pas toujours de soi. Qu'on le veuille ou non, cette nouvelle étape de la vie entraîne des ruptures et des changements d'habitudes. Si certaines personnes ne voient pas l'utilité de s'y préparer, celles et ceux qui l'ont fait ne regrettent pas ce choix. Outre les questions administratives liées à l'AVS, au 2e pilier, aux prestations complémentaires, aux changements de revenus, les participant-e-s à ce séminaire aborderont les conséquences liées à ce changement de vie telles que le fait de quitter son emploi, la gestion du temps et des loisirs, la santé, le volontariat, les effets sur la vie d'un couple.

La participation des deux conjoints est vivement recommandée.

Dates : Les lundis du 21 février au 11 avril 2005, de 18h30 à 20h30.
Inscription : Jusqu'au vendredi 11 février 2005.
Intervenantes : Rosanna Bonadei et Véréna Schönholzer.
Prix : Fr. 120.- / Membre UOG: Fr. 100.-

Le SIT sans fumée



Nous rappelons que le SIT a déclaré le 16 rue des Chaudronniers, bâtiment sans fumée à compter du 1er septembre. Les personnes fumeuses qui viennent aux permanences des différents secteurs seront priées de fumer à l'extérieur des locaux. Les réunions syndicales sont également sans fumée.

Journée assurance invalidité

organisée par le Forum santé et la permanence des assuré-e-s et des patients

Jeudi 17 mars 2005
au Centre médical universitaire (CMU) - salle 150
de 9.00 à 17.30

matinée : cadre juridique, troubles psychiques et capacité de travail

- cadre juridique de l'AI (Me Maurizio Locciola)
- reconnaissance des troubles psychiques par l'AI (Dr Gilles Godinat et Dr Pierre Sindelar)
- évaluation de la capacité de travail (Dr Emmanuel Reuter et Dr Andreas Saurer)

après midi : problématique de l'assurance-invalidité et marché du travail

- augmentation du nombre des bénéficiaires de l'AI (Markus Buri)
- réintégration professionnelle (Roger Schuler, Me Romolo Molo, Aldo Tacchini)
- la problématique de l'assurance invalidité en Europe (Roland Sigg)
- 5e révision de l'AI (Colette Nova, Me Jean-Marie Agier)

inscription (80.-) auprès du Groupe médical des Grottes - 23, rue Louis Favre - 1201 Genève - courriel : forumsante.ge@bluewin.ch

Impressum

Équipe permanente de rédaction et mise en page : Sylvain Lehmann, Sacha Pfister, Hervé Pichelin, Georges Tissot.
Collaborateurs-trices réguliers-ères : Giovanni Albano, Martine Bagnoud, Corinne Béguelin, Boumédienne Benmiloud, Valérie Buchs, Lara Cataldi, Manuela Cattani, membres de l'Équipe Châmage, Davide De Filippo, Simon Descombes, Jean-Luc Ferrière, Jésus Gomez, Séverin Guelpa, José Maria Hans, Thierry Horner, Jorge Klappenbach, Fabienne Saunier, Christina Stoll, Sylvain Tarrit, Bassem Teykouni, Ismail Türker, Barbara Utasun, Jean-Michel Varcher, Françoise Weber.
Impression : CIE Genève
Tirage : 12'500 exemplaires

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

Le journal du syndicat n'est pas l'affaire des seul-e-s secrétaires syndicaux-ales. Aussi accepte-t-il volontiers les contributions des membres, pour autant qu'elles portent sur l'activité syndicale au sens large, soient conformes aux principes généraux du SIT, ne dépassent pas 3000 signes et ne soient pas anonymes (même si l'auteur-e peut demander que son nom ne soit pas divulgué). En cas de difficulté (article trop long ou hors sujet par exemple), le secrétariat prendra contact avec l'auteur-e. Le délai de réception des articles doit impérativement être respecté. Pour 2005, il s'agit des dates suivantes : 28 février, 4 avril, 9 mai, 13 juin, 22 août, 19 septembre, 24 octobre, 28 novembre

PUBLICITE

Visitez: www.sit-syndicat.ch

Films et documentaires sociaux
Luttes ouvrières et sociales en Corée du Sud

Black Movies

Festival de films des autres mondes du 18 au 27 février 2005

Le SIT participe à un débat public
"Suisse / Corée, démocraties et droits des travailleurs"

Dimanche 27 février, à 16h30

autour de documentaires de luttes sociales et ouvrières en Corée du Sud.

Deux réalisatrices seront présentes à ce débat axé autour des films retraçant des luttes sociales et ouvrières en Corée du Sud.

- Joo Hyn Sook, réalisatrice d'un film sur les travailleurs immigrés "Ca continue S" Le gouvernement permettait à de nombreux travailleurs étrangers d'immigrer pour suppléer aux besoins des entreprises et met sur pied un système absurde de "permis à l'emploi", qui au lieu d'aider n'a fait que marginaliser davantage ces travailleurs, poussant certains d'entre eux au suicide.
- Kim Mi Re, réalisatrice du film "Sommes nous des ouvriers ou non" qui explique une lutte ouvrière dans une entreprise de béton. Les ouvriers, travaillant 15 à 16 h par jour, payés à la tâche s'organisent pour créer un syndicat et obtenir une reconnaissance de leur statut d'ouvrier et de meilleures conditions de travail. Certains seront alors licenciés, commence alors un long bras de fer qui mènera les ouvriers à une grève de la faim.

Une intervenante spécialiste de la Corée exposera le contexte de l'explosion économique et technologique du pays et la peine à la démocratie de suivre.

Le SIT rappellera que partout il faut lutter pour permettre ou maintenir des droits d'expression et des acquis sociaux.

Cette année Black Movie projette une sélection de documentaires sociaux sud coréens inédits, tous réalisés par des femmes, ainsi qu'une sélection des foisonnant films du réalisateur Hong Sang-soo.

En plus il y aura :

- une sélection de films du nouveau cinéma argentin sur la crise économique, la "débrouille" et le chômage qui reflètent la situation du pays; ces films sont une arme sociale et exutoire pour toute une génération de cinéastes émergents;
- une rétrospective d'Abbas Kiarostami, qui interroge la société iranienne, la condition des femmes, les rapports entre tradition et modernité.

Quelques projections pour les enfants, rencontres et concerts sont aussi au programme.

Heures d'ouverture du SIT

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

Bâtiment - nettoyage :

accueil chaque jour de 15.00 à 18.00, mardi jusqu'à 18.30 et le samedi de 9.00 à 11.30
permanences pour tous secteurs mardi, jeudi et samedi (il y a des heures de réception différentes par secteur - se renseigner)

Terre - industrie - transports - sécurité - finances - concierges - régies :

mardi de 14.00 à 18.30 et vendredi de 14.00 à 17.00

Vente - commerce - services :

lundi et jeudi de 14.00 à 17.00

Hôtellerie - restauration - économie domestique :

du lundi au vendredi de 14.00 à 17.00

Santé - social - secteurs public et subventionné :

mardi et mercredi de 14.00 à 18.00

Caisse chômage :

du lundi au vendredi de 8.30 à 11.30

Ne pas se laisser abuser : ce sont les patrons qui pratiquent la sous enchère, pas les étrangers

Un référendum contre l'extension de la libre circulation des personnes aux pays nouvellement entrés dans l'Union européenne a été lancé par l'extrême-droite xénophobe et conservatrice, mais aussi par une petite fraction de l'extrême gauche.

Un référendum contre l'extension de la libre circulation des personnes aux pays nouvellement entrés dans l'Union européenne a été lancé par l'extrême-droite xénophobe et conservatrice, mais aussi par une petite fraction de l'extrême gauche.

Le SIT s'est toujours prononcé clairement contre toute discrimination envers les étrangers et pour la libre circulation. Il est donc évident qu'il soutient l'élargissement de celle-ci aux dix nouveaux pays européens, pour des raisons tant idéologiques que pratiques,

ne se fonde que sur un réflexe protectionniste, dont un discours de gauche ne parviendra pas à se distancer suffisamment. Le refus de la libre circulation n'empêchera pas l'immigration, mais celle-ci se fera alors dans un cadre sans droit. La victoire du référendum déboucherait sur un durcissement répressif à l'égard des étrangers, car ce sont les thèses de droite qui gagneraient.

Notre acceptation de la libre circulation se fait dans le prolongement de notre refus de la nouvelle Loi sur les étrangers (LEtr) et de notre lutte pour la régularisation des sans-papiers.

La libre circulation donne des droits aux travailleurs-euses étrangers-ères des dix nouveaux pays de l'UE, équivalents à ceux des travailleurs-euses suisses ou de l'Union européenne. Nous luttons pour l'unité des salarié-e-s, non pour leur mise en opposition.

Au contraire, le refus de la libre circulation entraînerait des divisions entre salarié-e-s faisant le jeu du patronat. Le patronat a toujours cherché à diviser les salarié-e-s. La sous

enchère salariale, la mise en concurrence entre les travailleurs et travailleuses existent depuis que le salariat existe. Ce n'est pas en renforçant les barrières entre les catégories de salarié-e-s qu'on luttera mieux contre leurs divisions et le jeu du patronat. Accepter la libre circulation permettra de mieux sceller cette unité dans une défense commune et conjointe des droits des salarié-e-s.

Désigner l'immigrant comme responsable du chômage est une thèse qui fait l'impassé sur la responsabilité des patrons dans les processus de restructurations, de délocalisations. Mais le succès du référendum la validerait.

Un référendum imprudent

La menace du référendum a souvent été brandie et son lancement effectué en raison des trop faibles mesures d'accompagnement à l'extension de la libre circulation. Si personne dans les syndicats ne se satisfait de ces mesures, là encore, l'alliance objective avec les référendaires d'extrême droite comporte un grand danger. Une frange entière de celle-ci s'oppose à l'élargissement non seulement pour des raisons xénophobes, mais aussi contre ces mesures d'accompagnement qui restreindraient pas

trop la liberté économique. Il s'agit donc d'une lutte très claire contre toute protection supplémentaire, même bien faible, des salarié-e-s. La victoire du référendum serait donc aussi cette victoire-là.

Le SIT s'associe évidemment à tout combat pour l'amélioration des droits du travail, des droits syndicaux et du droit des assurances sociales, plus largement encore que ce qui est prévu. Une acceptation de la libre circulation renforcerait la légitimité d'un alignement du droit suisse sur le droit européen en matière de travail et de sécurité sociale, alignement qui ne s'appuie aujourd'hui que sur des dénonciations de l'OIT de caractère non contraignant. La victoire du référendum ne limitera pas les abus ni ne supposera l'obtention de moyens adéquats pour les faire disparaître.

Libre circulation ou non, la Suisse est en retard sur l'Europe quant à certains droits du travail (notamment protection contre les licenciements) et syndicaux (protection des délégués syndicaux). Nous ne voyons pas dans le référendum un moyen d'avancer dans ce sens.

Un référendum illusoire

Les moyens donnés par les mesures d'accompagnement (voir ci-contre), mais aussi et

surtout leurs lacunes, obligent à repenser l'action syndicale et à déboucher sur un renforcement de nouveaux axes de lutte. Pendant des années, les syndicats ont joué un jeu confortable, mais dangereux, en contrôlant l'application des CCT principalement par le biais de mesures administratives coercitives ("chantage" aux publics de travail ou aux marchés publics envers les entreprises). Ce système a parfois dispensé les syndicats d'avoir une réelle présence sur les lieux de travail. C'est donc en mobilisant à partir des lieux de travail l'ensemble des salarié-e-s que l'action syndicale trouvera sa force.

Les mesures d'accompagnement, celles déjà existantes et celles prévues, constituent une avancée que le droit suisse n'avait pas connu depuis des années. Mais leur utilité est entièrement conditionnée à la lutte sur les lieux de travail. Si la convention collective de l'hôtellerie-restauration est aujourd'hui à peu près respectée à Genève alors qu'elle ne l'était pas il y a vingt ans (elle était déjà pourtant étendue, donc obligatoire - et il y avait contrôle des étrangers), c'est bien parce que les syndicats - le SIT en tête - ont mis le paquet pour y organiser les travailleurs-euses, au prix de luttes, d'occupations de bistrots...

Si celle du bâtiment est aussi respectée, c'est parce qu'il y a des contrôles et des mobilisations sur les chantiers. Si enfin le secteur de l'économie domestique connaît un semblant de sortie de l'ombre, c'est grâce à la lutte syndicale comprenant celle des sans-papiers, et pas aux mesures d'accompagnement qui vont y être appliquées.

Axer un référendum sur les seules mesures d'accompagnement est donc illusoire. Les renforcer, oui ; améliorer de la protection des salarié-e-s, oui aussi. Mais sans lutte, cela ne sert à rien. Est-ce qu'à gauche on aurait oublié le sens de l'expression rapport de forces ? Est-ce qu'on y croirait que la lutte sociale et syndicale peut être remplacée par la bienveillance étatique, ou patronale ?

Le groupe libre circulation du SIT

Conseil interprofessionnel

Quelle doit être l'action syndicale, quels moyens a-t-elle pour empêcher la sous-enchère salariale et sociale, voilà le thème du conseil interprofessionnel qui aura lieu le

jeudi 3 mars à 20.00 au SIT

(une collation est servie à partir de 19.00)

Il s'agira d'actualiser ses connaissances en matière d'extension aux nouveaux pays européens de la libre circulation des personnes, d'évaluer les mesures d'accompagnement et leur utilisation.

Bienvenue à tous/toutes les militant-e-s intéressé-e-s.

afin de donner des droits, notamment l'égalité de traitement, au plus grand nombre d'immigré-e-s venant en Suisse.

Un référendum illisible

Même si personne ne pense que ceux qui à gauche lancent le référendum souscrivent à ces thèses, le référendum ne pourra pas être dissocié des thèses xénophobes, protectionnistes, isolationnistes. Le climat de peur alimenté depuis des mois



J'y vis j'y vote



C'est le 24 avril prochain que le peuple genevois se prononcera sur les deux initiatives "J'y vis, j'y vote" donnant l'une le droit de vote et d'éligibilité des étrangers au niveau communal, l'autre seulement le droit de vote. Il faudra évidemment voter deux fois OUI.

Les mesures d'accompagnement

La crainte exprimée à propos de l'entrée en vigueur de la libre circulation est le risque de sous-enchère salariale et sociale qu'elle fait courir aux salarié-e-s déjà en place. C'est pour contrer cette possibilité qu'ont été mises sur pied des "mesures d'accompagnement" qui seront concrétisées au niveau fédéral et cantonal par des commissions tripartites sur le modèle de celle qui existe depuis quarante ans à Genève.

Les mesures d'accompagnement sont au nombre de trois :

1. Extension facilitée des CCT

Actuellement, une convention collective de travail n'est applicable qu'aux membres des signataires (associations patronales ou syndicats), mais peut être déclarée de force obligatoire, donc couvrir l'ensemble d'un secteur, si les partenaires sociaux le demandent et que les employeurs liés par la CCT représentent au moins 50% des employeurs auxquels la convention

doit être étendue et s'ils occupent au moins 50% de tous les travailleurs.

Si la tripartite constate une sous-enchère abusive et répétée en matière salariale, ces quorums pourront être réduits à 30%, ce qui permettra plus facilement de rendre obligatoire une CCT. Dans la nouvelle étape de la libre circulation, le quorum des travailleurs soumis repassera à 50%, mais il n'y aura plus de quorum d'employeurs, qui est celui qui faisait le plus de difficultés.

2. Contrats types et salaires minimaux

Aujourd'hui, il existe plusieurs contrats types (dans l'agriculture, l'économie domestique), mais auxquels on peut déroger par écrit en faveur du salarié. Là aussi, si la tripartite constate une sous-enchère abusive et répétée, elle demandera à la Chambre des relations collectives de travail (à Genève) d'édicter un contrat-type de travail dans un secteur où il n'existe pas de CCT et de rendre les salaires et les horaires obligatoires (on ne pourra donc plus y déroger en faveur du salarié) d'un nouveau contrat-type ou d'un contrat-type déjà existant. A Genève, les salaires du contrat-type de l'économie

domestique vont prochainement être rendus obligatoires.

3. Loi sur les travailleurs détachés

Une entreprise ayant son siège à l'étranger et qui emploie en Suisse des travailleurs effectuant une prestation économique pendant une période limitée sera soumise aux règles suisses de salaires et conditions de travail (loi, ordonnance, CCT obligatoire, CTT). Les syndicats pourront actionner la justice même sans l'accord des travailleurs concernés.

Fort bien, direz-vous, mais comment va-t-on avoir connaissance de sous-enchère ? Ce sera là le rôle des syndicats d'être attentifs à ce qui se passe dans les entreprises, par la biais des militant-e-s qui devront se tenir au courant de ce qui se passe autour d'elles/eux. Le contrôle pour éviter une dégradation des conditions de travail et de salaire, c'est donc l'affaire de toutes et de tous. Mais une nouvelle mesure interviendra en cas d'échec du référendum, c'est l'engagement d'environ 160 inspecteurs du travail pour toute la Suisse, qui pourront contrôler les conditions de travail et de revenu.