

Une claque pour les démolisseurs de droite

# Genève n'a pas voulu du saccage des droits des chômeurs-euses

On se souvient de l'enjeu. Quelques politiciens fanatiques, soutenus par l'argent patronal, voulaient faire la peau des mesures cantonales permettant aux chômeuses et aux chômeurs genevois d'obtenir des emplois temporaires après le terme des indemnités fédérales de chômage, ce qui leur fournit un travail, un revenu et, dans le pire des cas, un nouveau droit aux indemnités.

Ce dispositif astucieux est unique en Suisse sous cette forme (et il n'y a jamais de dés-honneur à être un cas particulier dans ces conditions). Il a été accompagné il y a quelques années, sur proposition des syndicats, d'allocations de retour en emploi subventionnant les employeurs qui engageaient des chômeurs. Mais les milieux patronaux ont saboté pendant longtemps cette seconde mesure... jusqu'au moment où ils lui trouvèrent toutes les vertus. C'est ainsi que les députés de ce bord-là proposèrent de la renforcer tout en raccourcissant les emplois temporaires. Tout cela enveloppé dans un beau discours sur la formation des sans-emplois et leur insertion dans le marché du travail. Pourtant, les patrons ont la seule vraie clé qui permet de mettre fin au chômage : c'est simplement d'engager des salarié-e-s. Mais ça, il n'en est pas question, bien au contraire.

Les milieux patronaux ont dépensé des dizaines de milliers de francs pour une campagne qui a pour finir peut-être tout simplement fait douter les citoyen-ne-s de l'honnêteté des arguments utilisés, sachant qu'ils venaient du milieu producteur de chômage.

Le résultat de la votation a

été extrêmement clair, avec plus de 55% des votants rejetant la modification de la loi. Les tenants de la modification avaient oublié plusieurs éléments. D'abord que le chômage de longue durée peut arriver à tout le monde et dans des secteurs jusque là plus ou moins protégés; presque chaque votant était un chômeur en puissance. Ensuite que si la droite qui est majoritaire au Grand Conseil, et bien on peut être de droite et quand même chômeur-euse, donc que le résultat du vote transcendait les positions politiques de bases. Enfin et surtout, ils n'ont pas réussi à amorcer le début d'un semblant d'une illusion sur l'opportunité de leurs solutions : les votants n'ont pas été convaincus que la modification de la loi offrirait un quelconque opportunité de diminuer le chômage de longue durée à Genève.

**Et maintenant ?**

A maintes reprises, la Confédération a menacé Genève (voir ci-contre) de réduire la durée des indemnités de chômage (qui sont plus longues de 120 jours dans les cantons ayant un fort taux de chômage) si les emplois temporaires cantonaux n'étaient pas réduits, voire supprimés. Cette menace n'a été d'aucun poids dans la campagne. Nous attendons donc avec impatience de voir si Berne s'incline devant une volonté populaire tellement évidente ou alors tente le bras de fer, d'autant plus délicat que les bases légales donnent de fait raison à Genève. Le Conseil d'Etat a d'ailleurs décidé de solliciter à nouveau la prolongation des indemnités. De toutes façons, même si la rallonge



fédérale est coupée, la situation des chômeurs-euses de longue durée sera meilleure que si c'est les emplois temporaires qui avaient été raccourcis.

Pour leur part, les syndicats sont prêts à rediscuter d'une modification de la loi tenant compte du résultat du vote : certains aspects de la loi refusée n'étaient pas intéressants, et les syndicats tiennent à ce que soit enfin redonné aux emplois temporaires une dimension formatrice et d'accompagnement. C'est pourquoi la CGAS a immédiatement écrit au Conseiller d'Etat Carlo Lamprecht pour lui signifier qu'elle était prête à entrer en discussion sur ce sujet.

Georges Tissot

**Taisez-vous, Monsieur Deiss !**

Peu avant la votation, et après avoir à plusieurs reprises fait des pressions inélégantes pour en influencer le résultat, l'insignifiant Joseph Deiss, président de la Confédération de son état, a stigmatisé Genève pour son fort taux de chômage.

Il aurait mieux fait de se taire et de se souvenir qu'il est aussi chargé du Département fédéral de l'économie et qu'à ce titre il est le principal responsable des difficultés économiques conduisant au chômage.

Il aurait pu aussi se souvenir que la Confédération défavorise régulièrement Genève - parmi d'autres - dans ses commandes publiques et qu'au moment même où il faisait ses déclarations, la Poste annonçait vouloir supprimer plusieurs centaines d'emplois à Genève pour les déplacer à Bâle.

D'ordinaire, Monsieur Deiss nous fait bâiller, mais c'est lui qui devrait mettre sa main devant sa bouche...

GT

## Un 1er mai pour la justice sociale et la solidarité sans frontières

voir page 8

**EDITO**

### Merci et à la prochaine !

Merci à ceux et à celles qui ont permis que je puisse, comme d'autres dans ce canton, me voir enfin reconnaître des droits politiques. Pour le SIT, dont la majorité des membres n'est pas suisse, cette victoire représente l'aboutissement d'un long combat au côté des associations et des partis politiques favorables à cette cause. Même s'il ne s'agit que du droit de vote communal, même si une majorité ne nous trouve pas dignes d'être éligibles, ce premier pas après tant d'échecs demeure un signe fort

qu'il faut savoir apprécier à sa juste mesure.

En effet, à une époque où le débat politique et social fait davantage place à la méfiance envers l'étranger-ère, dans le meilleur des cas, et à la xénophobie, dans le pire, cette avancée constitue une véritable reconnaissance de la part des citoyen-ne-s du canton. Reconnaissance de notre importance en tant qu'acteurs-trices de la vie sociale et politique genevoise, reconnaissance également du fait que l'appartenance à une communauté démocratique ne passe pas seulement, contrairement à ce qu'en dit l'extrême-droite, par la démarche individuelle de la naturalisation. Espérons que le message d'ouverture que

Genève a ainsi envoyé se perpétue au moment du vote en septembre sur l'extension de la libre-circulation...

Et la prochaine étape ? Cette demi-victoire des initiatives "J'y vis, J'y vote" ne doit pas se traduire par un ralentissement du combat pour l'égalité des droits politiques. Il s'agit maintenant de viser l'échelon cantonal qui, dans un canton-ville comme Genève, a une importance plus décisive que celui de la commune. C'est le canton qui assume les principales décisions en matière d'éducation, de santé, de protection sociale, de transports, d'environnement. C'est la législation cantonale qui peut assurer à n'importe quel-le habitant-e, qu'il/elle habite une

commune riche ou pauvre, un accès identique aux infrastructures publiques. C'est la fiscalité cantonale qui permet la plus grande redistribution des richesses produites ici.

Un tiers de la population ne peut continuer à être écarté de votations qui déterminent ses conditions de vie au quotidien. A l'heure où certain-e-s parlent de modifier la Constitution cantonale pour remédier aux blocages politiques de ces dernières années, la question des droits politiques doit être un des éléments centraux de cette éventuelle refonte. Alors, encore merci et rendez-vous à la prochaine votation sur le sujet !

Hervé Pichelin

**Dans ce numéro :**

**Les femmes en marche**

La marche mondiale des femmes passe le 14 juin par Genève. Voici le programme de cette journée. **2**

**Formation continue**

Apprendre tout au long de la vie est devenu une nécessité. Des possibilités de le faire existent, notamment grâce à l'action des syndicats; il est important de les connaître pour mieux les utiliser. C'est le sujet du prochain conseil interprofessionnel de jeudi 9 juin. **3**

**J'ai pas quatre mains**

Comment concilier les horaires de travail et de garde des enfants pour les femmes qui continuent à assurer l'essentiel du travail domestique. **3**

**Mauvais comptes**

Le résultat des votations du 24 avril aura des répercussions sur le budget cantonal de 2005 et 2006, mais aussi sur le plan quadriennal. **4**

**Salaires servis**

Le secteur de l'hôtellerie-restauration est à nouveau au bénéfice d'un accord salarial genevois. On peut donc consommer sans risques ! **5**

**L'hôpital entre deux lois**

Vaut-il mieux appliquer aux HUG la loi fédérale sur le travail ou les lois genevoises ? Réponse : les deux, en prenant le meilleur de chacun d'elles. **6**

**15 000 signatures**

C'est ce qu'a recueilli la pétition du personnel des services publics s'opposant à la suppression du statut de la fonction publique. Elle a été déposée à l'issue d'une manifestation. **8**

# Marche mondiale des femmes

**Le SIT vous invite à participer à la marche contre la mondialisation machiste et pour une révolition féministe.**

Les femmes du monde entier marchent pour dénoncer et exiger la fin de l'oppression des femmes.

Elles décident que cette société capitaliste et patriarcale doit être abolie et remplacée par une société basée sur l'égalité, la liberté, la solidarité, la justice, la paix.

**Au programme :**

**13 juin**

**18 h. à Nyon :** Une action symbolisant la transmission de la Charte des femmes pour l'Humanité des femmes vaudoises aux femmes genevoises.

**14 juin**  
**12 h. - 14 h. :** Caravane des femmes dans les rues Basses avec la camionnette de la



MMF. Fin de cette action devant l'œuvre de "l'appel des femmes pour un monde sans violence et sans pauvreté" au square de Plainpalais (au bout de la Plaine - place du Cirque).  
**17 h. :** Action devant l'OMC

Rassemblement et action théâtre de rue.  
**18 h 30 :** Parc des Crochettes, Pique-nique convivial des femmes.

**19 h. :** Représentation théâtrale et musicale avec l'artiste JOHANA. Sur le thème : la révolte des femmes face à l'injustice.

**19 h 45 :** Assemblée des Femmes sur le thème la pauvreté et les conséquences sur la vie quotidienne des femmes à Genève

**21 h :** Représentation théâtrale du groupe des quatre Femmes. Thème : satire des relations entre femmes et hommes

Contact : Marche Mondiale des Femmes  
site internet:  
[www.marche-mondiale.ch](http://www.marche-mondiale.ch)

# Genève garde ses acquis

Le 21 avril 2005, le Grand Conseil a statué sur l'avenir de l'assurance maternité cantonale. Les député-e-s ont décidé par 65 oui, 2 abstentions et 5 non (UDC et libéraux) de maintenir un congé maternité et d'adoption de 16 semaines. Genève ne s'alignera donc pas à la baisse sur le congé maternité fédéral et pourra garder ses spécificités. La cotisation restera à 0,13 % durant toute l'année 2005, puis baissera l'année suivante. Les indépendant-e-s bénéficieront d'un taux de cotisation identique à celui des salarié-e-s.

Pour les concerné-e-s, il n'y aura presque pas de changement avec l'entrée en vigueur de la loi fédérale en juillet prochain, mais des adaptations légales ont toutefois dû être introduites, afin de s'assurer de la compatibilité entre la loi genevoise et la loi fédérale. Les mères qui accoucheront dès le 1er juillet 2005, devront avoir cotisé obligatoirement à l'AVS durant toute la grossesse (9 mois) et avoir travaillé durant cette période pendant 5 mois pour pouvoir bénéficier de l'assurance maternité. Les mères au chômage ou ayant droit au chômage durant cette période

auront les mêmes droits. Pour le parent adoptif, ce sont des règles identiques qui s'appliqueront. D'autres modifications ont aussi été introduites. En cas d'hospitalisation du nouveau-né durant 3 semaines au moins, le congé maternité pourra être reporté jusqu'au retour de l'enfant auprès de sa mère. En cas de fausse couche, le congé de 16 semaines sera accordé si la grossesse a duré au moins 23 semaines. Le SIT prépare un guide maternité et adoption actualisé, qui rendra compte de ces modifications en détail.

Nous nous réjouissons d'avoir pu faire entendre la pertinence de nos arguments en faveur du maintien des acquis genevois. Compte tenu de l'urgence qu'il y avait à trouver une solution compatible avec le droit fédéral d'ici au mois de juillet, les député-e-s ont reporté l'examen des projets de loi qui visent à instaurer un congé parental. Nous espérons que ces projets ne resteront pas dans les tiroirs de la commission des affaires sociales et qu'ils seront examinés avec sérieux dans un proche avenir.

Valérie Buchs

## L'affaire Tournerève

# Pour une agriculture indépendante des guerres commerciales

La libéralisation des marchés agricoles imposée par les accords commerciaux de l'OMC engendre des situations très critiques pour les agricultures du monde entier. Toutes se retrouvent en situation de concurrence alors que chacune d'elles est liée à des conditions de production particulières qui lui sont propres, parce que liées à la terre et donc à une région sans possibilité de délocaliser.

flexion au sein des milieux syndicalistes agricoles du monde entier, regroupés sous le nom de Via Campesina. En 1996, cette organisation élabore le concept de la souveraineté alimentaire des peuples.

**La souveraineté alimentaire: un droit des peuples**

La souveraineté alimentaire est un droit attribué aux populations et à leurs États de définir une politique alimentaire sans dumping vis-à-vis des pays tiers. Elle donne la priorité à la production de proximité et à des prix liés aux coûts de production et de transformation. Elle soutient également la participation et la solidarité des populations avec les paysan-ne-s quant aux choix des produits cultivés et consommés.

**La souveraineté alimentaire à Genève**

A Genève, en 2003, des membres de la coopérative "Les Jardins de Cocagne" et d'Uniterre et un producteur de tournesol convaincus par ce concept, tentent de le mettre en pratique et ont fondé l'AFFAIRE TOURNERÈVE, un projet où les agriculteurs-trices et les consommateurs-trices participent ensemble à la création d'une agriculture :

- respectueuse de l'environnement et des principes du développement durable;
- de proximité, solidaire et interdépendante entre consommateurs-trices et producteurs-trices;
- où les prix sont transparents, stables et liés aux coûts de production;
- où les volumes des produits sont définis à l'avance (sous contrat);
- qui fournit des produits alimentaires diversifiés;
- garantie hors des guerres commerciales.

**L'Affaire Tournerève: pourquoi? Pour qui? Pour quand?**

Quelques paysan-ne-s tentent de penser leur métier un peu différemment et rêvent de jeter des ponts entre citoyen-ne-s des villes et citoyen-ne-s des campagnes, de créer autour de l'alimentation un débat visant à tisser des liens organiques et non purement commerciaux entre consommateurs-trices et producteurs-trices. Ils/elles veulent penser le territoire en terme d'interdépendance, de solidarité et de proximité. Ils/elles sont persuadé-e-s que l'agriculture est l'affaire de tout le monde, que sa définition et ses objectifs ne sauraient dépendre de décisions imposées par la globalisation du marché au détriment de critères de proximité et de durabilité. Ils/elles osent croire qu'un autre monde est possible

et qu'il existe une manière de produire une nourriture quotidienne à l'écart des conflits commerciaux qui agitent le marché, qu'il soit global ou lié à la grande distribution.

L'Affaire Tournerève, c'est donc reconnaître les principes de la souveraineté alimentaire.

En 2004, huit producteurs et une productrice ont rejoint les fondateurs de l'association et le panier proposé s'est diversifié. De l'huile de tournesol en 2003 au panier proposé en 2004, c'est une dizaine de nouveaux produits que les 900 contractant-e-s ont pu déguster.

En 2005, l'équipe de l'Affaire Tournerève souhaite renforcer son organisation et sa structure avec la venue d'une nouvelle productrice et d'un nouveau producteur. Il s'agit surtout de resserrer les liens entre les paysan-ne-s de l'Affaire Tournerève et les consommateurs-trices et Actrices. Un nouveau panier encore plus diversifié est offert cette année.

Christine Schiller

Renseignements et inscription:  
Affaire Tournerève, case postale 245, 1233 Bernex

Site Internet:  
voir [www.terre-avenir](http://www.terre-avenir) dans Agriculture contractuelle ou voir [www.cocagne.ch](http://www.cocagne.ch)

## Journée mondiale à la mémoire des victimes de l'amiante

# AMIANTE

- Vous avez été exposé-e-s à l'amiante
- Vous souffrez d'une maladie due à l'amiante
- Des proches en sont mort-e-s sans que la cause professionnelle n'ait été reconnue
- Vous souhaitez être informés sur les risques de l'amiante, les soins médicaux, les droits des victimes et de leurs proches, leur indemnisation :

**Contactez CAOVA**  
**Comité d'Aide et d'Orientation des Victimes de l'Amiante**

**Vous informer :** [www.caova.ch](http://www.caova.ch)  
**Nous écrire :** CAOVA: c.p. 5708, 1002 Lausanne  
**ou par courriel :** [info@caova.ch](mailto:info@caova.ch)  
**Nous téléphoner :** 021 784 48 35 (répondeur)  
**Soutenir les victimes :** CCP 10-25551-5

## En bref !

**Entreprises transnationales et droits humains**

La Commission des droits de l'Homme des Nations Unies vient d'adopter - au grand dam des États-Unis - une résolution demandant la nomination d'un-e représentant-e spécial-e chargé-e de travailler sur la responsabilité des entreprises transnationales en matière de droits humains. La personne en charge du dossier devra notamment réfléchir sur les moyens à mettre en place au niveau international pour réglementer et contrôler efficacement les sociétés transnationales. Un rapport intermédiaire est attendu l'an prochain.

**Le BIT et l'OMS lancent un appel pour prévenir les accidents professionnels**

Pour marquer la journée internationale de la sécurité et de la santé au travail, le Bureau international du travail et l'Organisation mondiale de la santé lancent un appel à la prévention des maladies et acci-

dents professionnels. Les deux organisations rappellent qu'à travers la planète deux millions de personnes meurent chaque année de maladies et accidents de travail. A cela s'ajoutent 268 millions d'accidents de travail non mortels. Alors que les accidents diminuent dans les pays industrialisés, ils progressent en Asie et en Amérique Latine.

**Bangladesh, une usine s'effondre et fait plus de 100 morts**

Une centaine de couturières-ères sont mort-e-s dans l'effondrement d'une fabrique de sous-traitance textile produisant pour Zara, Carrefour, Karstadt Quelle et Cotton Group. L'immeuble de neuf étages construits sur un marécage s'est effondré le 11 avril à 1h du matin sur une centaine d'ouvriers-ères forcé-e-s de travailler pour terminer une commande. Connue depuis longtemps pour ses mauvaises conditions de travail, l'usine versait des salaires moyens de 10 \$ par

mois soit moins que le salaire minimum en vigueur.

**Europe, services publics audiovisuels en crise**

La Fédération européenne des journalistes tire la sonnette d'alarme face aux attaques contre le modèle européen de service public audiovisuel. Au Portugal, les employés de la RTP - radio télévision publique - ont fait trois jours de grève pour protester contre le blocage des négociations d'une nouvelle convention collective; en Grande-Bretagne, la direction de la BBC projette de supprimer 4000 emplois; en Slovaquie, les journalistes sont révoltés contre les projets de modification de la loi sur le contrôle des opérateurs publics; et en Suisse, la SSR pense démanteler Swissinfo.

**Zimbabwe, répression antisyndicale**

Les 27 et 28 avril, 12 syndicalistes ont été arrêtés alors qu'ils pré-

paraient la journée d'action pour la santé et la sécurité au travail. Selon le gouvernement, leur réunion contrevenait à la loi sur l'ordre et la sécurité publique qui oblige de demander l'autorisation de la police avant toute réunion publique. En protestation contre ces actions antisyndicales, la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) a rappelé au gouvernement zimbabwéen son obligation de respecter les conventions de l'OIT sur la liberté d'association. Le gouvernement l'a peut-être entendu puisque le 1er mai, quelques 17 cortèges syndicaux ont pu défilé dans les pays.

**Argentine, Zanon "entreprise récupérée" échappe à la re-privatisation**

Les 200 travailleuses et travailleurs de Zanon, fabrique de céramique "récupérée", ont échappé fin avril à la re-privatisation de leur usine. En 2001, lorsque les propriétaires ont déserté la fa-

brique et mis à pied les 331 personnes qui y travaillaient, les ouvriers-ères ont décidé d'investir la fabrique, de la remettre en fonction et de l'autogérer.

Pari réussi puisque 200 personnes y travaillent aujourd'hui. Cependant, récemment les ouvriers-ères ont été victimes d'attaques mafieuses probablement commandées par les anciens propriétaires. A cela s'est ajoutée la "mise aux enchères" de Zanon par le gouvernement provincial : durant 5 jours la fabrique pouvait être rachetée à bas prix.

Grâce à l'extraordinaire mobilisation des travailleuses et travailleurs et au réseau de solidarité international qui l'appuie, au final aucun acheteur n'a osé se présenter. Aujourd'hui, les ouvriers-ères demandent le contrôle légal de la fabrique par leur coopérative FaSinPat (anagramme de Fabrica Sin Patrones ou : fabrique sans patrons...).

**Du bonheur de travailler chez Nestlé**

sur des mesures de "prévention de la santé" prises trois ans auparavant par la direction de la multinationale. Résultats : 75% des employé-e-s se disent "satisfaits" de travailler pour Nestlé, mais, en même temps, le personnel craint globalement d'exprimer ce qu'il pense.

Pire, 15% des personnes ayant répondu à l'enquête disent avoir subi une mise à l'écart ou un harcèlement sexuel. Commentaire du porte-parole de Nestlé : "Je serais très inquiet si personne ne se sentait maltraité ou mécontent. Cela voudrait dire que nous ne sommes pas une société normale".

On comprend alors mieux ce que doit être la stratégie de "prévention de la santé" de Nestlé : faire en sorte que ses salarié-e-s se sentent aussi mal au travail que la moyenne suisse.



# La formation continue : mode d'emploi

**Apprendre tout au long de la vie est devenu une nécessité. Des possibilités de le faire existent, notamment grâce à l'action des syndicats; il est important de les connaître pour mieux les utiliser.**

Mais tout le monde n'a pas les mêmes chances ni les mêmes conditions pour y accéder : quelle action syndicale pour remédier ? Le Conseil interprofessionnel du 9 juin sera l'occasion de s'informer et de débattre sur ces questions.

## Individus, entreprises, Etat

Depuis une vingtaine d'années, les restructurations économiques, les changements technologiques, les réorganisations du travail, l'évolution des mentalités sont telles que les changements d'emploi et de secteur sont monnaie courante, que l'on ne pratique plus, au long des années, le métier qu'on avait appris, que les entreprises demandent sans cesse de nouvelles compétences.

D'où le slogan : "apprendre tout au long de la vie", dans le but que chacun conserve son emploi, en retrouve un ou y évolue.

Il y a une part de vrai dans cette idée : la formation est un "plus" à la fois personnel et social. Mais il y a deux parts de faux : elle fait comme si l'individu était seul responsable de son "employabilité" et comme si chacun-e bénéficiait des mêmes conditions pour se former.

En fait, les entreprises (qui licencient, restructurent, se diversifient, etc.) ont autant de responsabilités et d'intérêt à ce que leur personnel se forme (les "ressources humaines", ça

s'entretient). Et, comme dans d'autres domaines, l'intervention de l'Etat est nécessaire pour compenser les inégalités créées par le "marché" et pour promouvoir une formation continue qui ne soit pas strictement dépendante des intérêts immédiats de l'économie : l'accès à la culture générale est aussi un droit citoyen.

## Une bouée pour ceux qui savent déjà nager

Aujourd'hui, la réalité de la formation continue est tout autre : celles et ceux qui participent à la formation continue - et encore plus à celle organisée par les entreprises - sont les personnes déjà les plus qualifiées, les mieux placées hiérarchiquement et qui travaillent dans les plus grandes entreprises.

A quoi s'ajoutent les différences dues au sexe, à la nationalité et aux conditions financières, professionnelles et familiales. Lors du Conseil interprofessionnel, nous ferons l'inventaire de ces inégalités et débattrons des moyens de les combattre, sans oublier ce qu'ont déjà fait les syndicats dans ce sens depuis les années 1990.

## Connaître et utiliser ce qui existe

Car, à Genève, il existe déjà toute une série de possibilités

de se former : il y a des institutions subventionnées pour cela (comme l'UOG ou l'IFAGE), des aides individuelles (en particulier le "chèque formation") et des financements pour les initiatives collectives d'associations professionnelles (le "Fonds en faveur du perfectionnement professionnel").

Sans compter d'autres mesures comme la validation des acquis, le centre de bilan ou "l'article 41" (devenu "Qualification +").

Mais les travailleuses et travailleurs ne connaissent souvent pas toutes ces portes d'entrée vers la formation continue, ne savent pas comment les utiliser ou n'osent pas le faire. Le Conseil interprofessionnel sera une occasion de s'approprier un "mode d'emploi" de ces différentes voies.

## Agir syndicalement

Mais, on l'a dit, il ne suffit pas de connaître les possibilités de se former : il faut pouvoir les utiliser. Les travailleurs et travailleuses qui veulent se former ont besoin de trois choses au moins :

- de conseils et d'accompagnement pour se lancer dans l'aventure;
- de temps pour le faire (congé formation notamment);
- de projets collectifs là où les besoins sont les plus évidents (certains secteurs professionnels par exemple).

Quelles revendications, quelles actions, quelles initiatives le SIT peut-il mener pour répondre à ces besoins et comment, que ce soit au niveau de l'interprofessionnelle ou des secteurs, des commissions

étatiques ou des conventions collectives, des institutions de formation ou des organes de l'Etat (OFPC, OCE) ?

Les militant-e-s, les commissaires d'apprentissage, les

secrétaires syndicaux et syndicales ont certainement plein d'idées sur le sujet !

Débattions-cn.

LM / JMD

## Conseil interprofessionnel

jeudi 9 juin 2005  
à 20.00 au SIT

(une collation sera servie dès 19.00 pour celles et ceux qui le désirent).

### La formation continue : quelles possibilités ? quelles conditions ? quelle action syndicale ?

Lors du dernier Congrès SIT, des militant-e-s ont demandé que le syndicat agisse pour favoriser la participation des travailleurs et travailleuses à la formation continue. Ce Conseil interprofessionnel a pour but de faire le point sur la situation et de débattre des revendications et des actions possibles. Il se déroulera ainsi :

- 1. Formation continue et formation professionnelle**  
Aujourd'hui, la formation professionnelle est un vaste chantier (nouvelle loi, nouveaux apprentissages, etc.). Rapide aperçu de ce chantier et "zoom" sur la formation continue.
- 2. Formation continue : définitions, conditions, histoire, législation**  
La formation continue s'inscrit dans un contexte social et politique qui conditionne sa définition et qui crée des inégalités dans la possibilité d'y accéder. A Genève, les syndicats ont déjà agi pour améliorer la situation et obtenir une loi favorisant la formation continue. Etat des lieux.
- 3. Formation continue : les possibilités actuelles**  
Concrètement, il existe des possibilités individuelles et collectives de participer à des cours, d'obtenir des diplômes de monter des formations par entreprises ou par secteurs (chèque formation, "qualification +", validation des acquis, fonds en faveur du perfectionnement professionnel, etc.). Mode d'emploi.
- 4. Formation continue et action syndicale**  
Quels sont les obstacles qui demeurent pour que chacun-e puisse accéder à la formation continue et que peut faire le syndicat pour les supprimer (information et accompagnement des membres, revendication d'un congé formation, meilleur suivi du dossier, initiatives sectorielles et offensive interprofessionnelle) ? Débat.  
Intervenants : Lucien Martenot et Jean-Marc Denervaud  
**Ce conseil interprofessionnel est ouvert à chaque militant-e et à chaque membre du SIT intéressé-e. Bienvenue !**

## Articulation des horaires scolaires et professionnels

# Un rapport et des recommandations surprenantes

**La délégation du Conseil d'Etat à la famille a mis sur pied un groupe de travail ayant pour mission de dresser un état des lieux des difficultés de conciliation d'horaire rencontrées par les familles.**

Cette thématique est en lien direct avec la féminisation des professions et avec les enjeux du point de vue des rapport sociaux de sexe qu'elle soulève, puisque les femmes continuent à assurer l'essentiel du travail domestique, en particulier lorsqu'elles sont mères d'enfants en bas âge. Du point de vue de l'emploi, nous savons que la majorité des femmes sont cantonnées dans des emplois spécifiques, à temps partiel, alors que les hommes sont le plus souvent soumis à des horaires rigides et à une idéologie freinant leur implication dans les tâches familiales.

Nous savons aussi que les bas échelons de la hiérarchie des entreprises se caractérisent généralement par une grande proportion de femmes mariées (et/ou mères) ou d'hommes célibataires, alors que les niveaux hiérarchiques les plus élevés sont occupés par des hommes mariés ou des femmes célibataires. En effet, l'exigence de disponibilité augmentée avec le niveau de responsabilité. Or, selon le sexe, les personnes les plus disponibles sont clairement les femmes célibataires et les hommes mariés, et ces derniers bénéficient encore majoritairement des tâches domestiques fournies par leur épouse. Parler de l'articulation des temps, c'est rendre visible les tâches effectuées par les femmes pour leur famille et souligner qu'une problématique jusque là considérée comme relevant de la sphère privée doit être prise en compte par la société si l'on veut tendre

vers une amélioration de la situation professionnelle des femmes.

## Enquête auprès des mères

C'est dans ce cadre qu'une enquête a été réalisée par le Service pour la promotion de l'égalité entre femmes et hommes auprès des mères ayant un ou plusieurs enfants en âge de fréquenter l'école infantile et primaire. Il s'agissait de déterminer la compatibilité entre les horaires scolaires des enfants et les horaires professionnels. Cette enquête n'entendait pas traiter de la dimension psychopédagogique (besoins propres des enfants), mais bien des besoins de prise en charge des enfants du point de vue des parents et leurs contraintes socio-professionnelles.



L'enquête met en évidence que les deux tiers des mères avec au moins un enfant de 4 à 12 ans ont une activité professionnelle. En examinant les types d'horaires professionnels, on s'aperçoit que les cadres, les

indépendantes et les professions libérales sont d'avantages mis au bénéfice d'horaires variables (mixtes et à la carte). Par ailleurs, les conflits horaires potentiels et résiduels sont évidents. En effet, une mère professionnellement active sur deux déclare travailler très régulièrement avant 8 heures ou après 16 heures, ou entre 12 et 14 heures. Une mère sur dix est amenée à travailler le samedi, le dimanche ou est très régulièrement astreinte à effectuer des heures supplémentaires (en dehors de l'horaire contractuel).

## Des adaptations nécessaires

Les résultats montrent que l'offre horaire globale de prise en charge des élèves de l'école infantile et primaire (scolaires et parascolaires) semble correspondre assez bien aux besoins exprimés par les parents. En particulier, l'offre complémentaire fournie par l'accueil parascolaire assure une couverture efficace des tranches horaires sensibles, notamment à midi. En revanche, l'enquête révèle que la fin de matinée (11h30), la fin de l'après-midi (16h), ainsi que le congé hebdomadaire du mercredi, demeurent les points faibles de l'offre horaire actuelle. Rien de très étonnant à cela puisque ni le matin, ni l'après-midi ne couvrent une plage horaire d'au moins 50%. Il est dès lors difficile de conjuguer un engagement professionnel classique avec les horaires des enfants.

## Des recommandations timorées

Ce rapport a été soumis à la commission cantonale de la fa-

mille qui en tire des conclusions parfois surprenantes. Elle recommande de maintenir, voire consolider, et d'unifier l'accueil extrascolaire (en complément notamment l'offre après 16 heures). Nous ne pouvons que souscrire à cette nécessaire unification, et pas seulement pour la fin d'après-midi, car nous savons que la prise en charge parascolaire est actuellement très différente d'un quartier à l'autre, d'une commune à l'autre. La commission recommande aussi d'examiner sous l'angle coûts/bénéfices, l'opportunité de retarder de 15 minutes la fin de matinée scolaire (de 11h30 à 11h45). Cette proposition n'est de notre point de vue pas sérieuse : combien d'employé-e-s peuvent quitter leur travail facilement pour aller chercher l'enfant à l'école dans cette tranche horaire ?

La commission recommande aussi de tirer un bilan de l'expérience des Eaux-Vives qui pratique l'horaire bloc.

Ce bilan serait en effet nécessaire, car ce type d'horaire - mal connu des parents - pourrait constituer une solution intéressante pour les couples qui travaillent. Enfin, elle conclut sur la nécessité d'encourager les employeurs du canton à assumer leur part de responsabilité, notamment en matière d'horaires professionnels, taux d'activité et conditions de travail, car affirme-t-elle, on ne peut attendre des collectivités publiques qu'elles adaptent davantage l'offre de prise en charge des enfants en fonction de l'évolution économique.

Le Conseiller d'Etat Pierre-François Unger, a d'ailleurs écrit dans ce sens à l'UAPG et à la CGAS.

## Ce rapport ne doit pas finir dans un tiroir

Comme syndicat, nous sommes convaincus de la nécessité pour les entreprises d'adapter les horaires professionnels, afin qu'ils favorisent l'insertion professionnelle des femmes et une plus grande implication des pères dans les tâches éducatives. Cela passe notamment par l'introduction d'horaires à la carte, une réduction généralisée du temps de travail, la possibilité d'exercer une activité à temps partiel et des pauses prolongées à midi pour les employé-e-s ayant une charge de famille. Nous ne pouvons toutefois pas souscrire à l'affirmation selon laquelle on ne peut pas attendre des collectivités publiques qu'elles adaptent davantage l'offre de prise en charge des enfants en fonction de l'évolution économique.

Si nous restons en alerte afin de ne pas soumettre encore davantage les salarié-e-s aux contraintes horaires des entreprises (comme par exemple l'élargissement des horaires des vendeuses), nous considérons que les collectivités publiques doivent tenir compte de la réalité professionnelle des femmes. Il n'est plus envisageable de construire une société où la division sexuelle du travail perdure et qui repose sur la présence des femmes au foyer. Un effort réel doit être entrepris. Dès lors, il est impératif de poursuivre le travail sur la base des conclusions de ce rapport et de mettre en œuvre, avec l'ensemble des partenaires, une nouvelle politique publique qui tienne aussi compte des contraintes horaires des femmes.

Valérie Buchs

## Avec nos salutations distinguées

L'histoire n'a malheureusement rien d'extraordinaire : arrive en permanence une frontalière qui a été licenciée avec effet immédiat, dont le dernier salaire a été retenu et qui ne parvient pas à obtenir de son ancien employeur les attestations diverses qu'il lui doit et qui lui permettraient de prétendre à des indemnités de chômage. Le SIT écrit donc à l'employeur pour le sommer de s'exécuter de ses obligations. Il mentionne également l'opposition de la salariée aux motifs de son licenciement et réclame en conséquence le paiement du délai de congé.

La réponse de l'employeur ne tarde pas à tomber sous la forme de ce charmant fax :

Monsieur,  
Nous avons bien reçu votre fax dont le contenu n'a aucunement retenu notre attention.

*Vous n'êtes pas une entité légalement compétente et de ce fait nous n'avons aucun compte à vous rendre ni sur cette affaire ni sur toute autre quelle qu'elle soit !*

*Vous la représentez : très bien.*

*A bientôt au Tribunal.  
Pour information : une plainte pénale a été déposée en son Parquet au Procureur Général de la République et Canton de Genève.*

*Nous vous prions de vous abstenir de tous courriers ou fax dont la destination serait un classement vertical.*

*Recevez Monsieur nos salutations distinguées  
C.M., directeur général*

Abstraction faite de quelques formulations qui pourraient prêter à sourire, ce genre de courrier est révélateur de considérations aussi inquiétantes que récurrentes. D'une part, les syndicats n'apparaissent pas comme un partenaire, ou même adversaire, légitime (alors qu'ils ont la qualité pour agir devant les tribunaux). D'autre part, le dépôt d'une plainte pénale par l'employeur lui semble équivaloir à un juste motif, au sens du licenciement avec effet immédiat. Ces phénomènes convergent dans une tendance plus générale - ce qui ne les rend pas plus rassurants - de juridicisation de la vie sociale. Loin d'accroître la confiance en la justice, ce recours systématique aux autorités judiciaires et à ses auxiliaires (on ne communique plus que par avocats interposés) contribue à banaliser des procédures qui devraient être réservées aux cas les plus graves. Outre les fins d'intimidation qu'il poursuit très certainement, ce mélange des genres pénaux et civils doit être dénoncé et combattu en lui-même.

Julien Dubouchet

## Après les votations du 24 avril

## Quel budget cantonal pour 2006 ?

**Nos succès aux votations d'avril auront des conséquences sur le budget de 2006 mais aussi sur celui de cette année.**

En effet, les mesures que le Conseil d'Etat ou le Grand Conseil avaient adoptées visaient à réduire le déficit du budget 2005. Mais elles s'inscrivaient également dans le cadre du plan financier quadriennal qui veut atteindre en 2007 l'équilibre des finances cantonales.

Pour 2005, le Conseil d'Etat peut, comme l'a fait le Conseil d'Etat vaudois après l'échec en

votation de ses projets de nouvelles recettes, prendre des mesures immédiates en coupant dans des dépenses prévues, qu'elles soient de fonctionnement ou d'investissement.

Le gouvernement genevois peut également ne prendre aucune nouvelle mesure par rapport à ce que prévoyait le budget adopté en décembre et accepter ainsi que le déficit des

comptes 2005 soit plus important que prévu.

Dans tous les cas de figure, le problème demeure que l'objectif de l'équilibre en 2007 ne peut être atteint si le Conseil d'Etat ne prévoit pas de nouvelles recettes ou ne propose pas de nouvelles coupes. D'un point de vue syndical, cette "obligation" que s'est fixée le gouvernement de respecter les échéances et les montants du Plan financier quadriennal reste un obstacle absolu à un consensus sur les solutions à trouver pour le rétablissement des finances cantonales.

Le risque est grand qu'en année électorale et malgré les résultats du 24 avril, les remèdes imposés par la majorité actuelle ne passent que par une diminution des prestations publiques. Le mouvement syndical continue à affirmer que l'objectif de l'amélioration, voire du rétablissement, des finances publiques ne peut être atteint à n'importe quel prix. En maintenant un carcan rigide comme le plan financier, le Conseil d'Etat, quelle que soit la majorité qui le compose, se condamne à l'affrontement systématique avec les organisations de salarié-e-s. Car, au vu du rapport de forces actuel, l'impératif de l'équilibre budgétaire conduit nécessairement à prendre des mesures socialement injustes. Il s'agit donc de retrouver la voie d'une réelle prise en compte par les autorités politiques des positions syndicales, que ce soit en matière de prestations à la population ou de services publics.

Hervé Pichelin



## Nouvelle offensive pour une fiscalité solidaire

### N'oubliez pas de signer les initiatives

Les partis de l'Alternative et les syndicats ont lancé deux initiatives conjointes sur la fiscalité.

La première initiative "Suppression des cadeaux fiscaux au profit des très hauts revenus pour le rétablissement social des finances cantonales" a pour but de supprimer progressivement la baisse de 12 % des impôts consentie en 2001 pour les très hauts revenus et de rétablir la situation telle qu'elle était précédemment pour les revenus imposables (c'est-à-dire après déduction fiscale) supérieurs à 240 000 F pour les couples (210 000 F pour les célibataires).

La seconde initiative, intitulée "Contribution de solidarité des grandes fortunes pour le rétablissement social des finances cantonales", a également pour but de contribuer au rétablissement des finances publiques et au maintien des prestations sociales. Cette initiative propose d'instituer un impôt de solidarité sur les fortunes supérieures à 1,5 millions de francs. Il s'agit du montant net des fortunes, c'est-à-dire après déduction des dettes notamment hypothécaires.

Les feuilles de signatures pour ces deux initiatives sont disponibles au secrétariat.

## Schengen / Dublin

## Le SIT pour la liberté de vote

**Pour la votation de juin sur les accords de Schengen et Dublin, le comité SIT a décidé de ne pas donner de recommandation de vote. Retour sur quelques-unes des raisons qui ont motivé cette position.**

Rappelons en préalable que le SIT est pour l'adhésion de la Suisse à l'UE, pour la libre circulation et son élargissement aux dix nouveaux pays. Notre position sur Schengen Dublin se fonde sur ces principes.

En 1986 déjà, le SIT, avait pris position contre le système Schengen qu'il jugeait non conforme au respect des droits démocratiques et humains. Nous avions alors, avec toutes les forces européennes, participé à la création des assises européennes anti-Schengen à Genève.

Notre position reposait sur le constat que les accords de Schengen et de Dublin traitent inégalement et de façon discriminatoire les ressortissant-e-s européen-ne-s et les non-européen-ne-s, et ces derniers résident ou non en Europe. Le principe d'égalité de traitement entre les travailleurs-euses non européen-ne-s y est, de ce fait, bafoûté.

Les mesures contenues dans ces accords criminalisent une fois encore l'immigration non européenne et les demandeurs-euses d'asile. Le SIT est solidaire avec les mouvements européen-ne-s qui se battent pour l'égalité de traitement et pour une Europe sociale et démocratique. Notre solidarité, dans cette perspective, doit être sans faille, en ayant comme objectif l'entrée à terme de la Suisse dans l'UE. Mais d'une Suisse sociale, démocratique et non-

discriminatoire.

Quels sont les arguments des acteurs de la campagne actuelle ? Les milieux bancaires, économiques et une partie de la droite militent pour ces accords qui garantissent tout d'abord le secret bancaire et l'évasion fiscale, mais aussi renforcent la lutte contre le droit d'asile et l'immigration non européenne. Ce sont souvent les mêmes milieux qui s'opposent à l'adhésion de la Suisse à l'UE.

De plus, la campagne du Conseil fédéral, des milieux bancaires et économiques et de la droite, en faveur de Schengen Dublin est similaire à celle de l'UDC lorsqu'il est dit qu'accepter Schengen Dublin entraînera une diminution des demandeur-euses d'asile, des migrants-es, et de la criminalité. Leur "Oui" nous est donc insupportable.

L'UDC combat Schengen Dublin, tout d'abord parce qu'elle combat toute ouverture vers l'Europe au nom de sa politique "souverainiste". Elle voit dans ces accords non seulement la perte de la souveraineté helvétique mais une augmentation assurée de la criminalité. Par ailleurs, ses propositions, dans le domaine de l'immigration et de l'asile, sont beaucoup plus dures que celles de Schengen-Dublin. Défendre la même position que l'UDC ne peut donc être possible pour le SIT.

## Votation fédérale du 5 juin 2005

## Le SIT dit oui au PACS

**Le comité SIT a décidé de prendre position en faveur de la loi fédérale sur le partenariat enregistré entre personnes du même sexe (Pacs) qui permettra à deux personnes du même sexe de donner un cadre juridique à leur relation de couple.**

Contrairement au Pacs genevois, le Pacs fédéral est réservé aux couples du même sexe.

Les éléments essentiels du Pacs fédéral sont les suivants :

- Le partenariat est enregistré devant l'officier de l'état civil. Il atteste l'engagement des partenaires à mener une vie de couple et à assumer l'un envers l'autre les droits et les devoirs découlant du partenariat enregistré.
- Les partenaires se doivent l'un à l'autre assistance et respect. Ils contribuent, chacun selon ses facultés, à l'entretien de la communauté. Ils prennent ensemble les décisions relatives à leur demeure commune.
- L'enregistrement du partenariat reste sans effet sur le nom légal. Les deux partenaires ont toutefois la liberté d'utiliser au quotidien le nom de l'autre ou un double nom.
- Les partenaires étrangers sont soumis aux mêmes règles que des conjoints étrangers. Si l'un des deux partenaires est de nationalité étrangère, il peut, selon le droit fédéral, demander sa naturalisation

après cinq ans de résidence en Suisse dans la mesure où le partenariat est enregistré depuis trois ans au moins.

● Les partenaires enregistrés sont soumis à un régime qui correspond à celui de la séparation de biens des couples mariés.

● En ce qui concerne le droit successoral, le droit des assurances sociales, la prévoyance professionnelle et le droit fiscal, les partenaires enregistrés ont le même statut que les couples mariés. Le partenaire survivant a droit à une rente de survivant aux mêmes conditions qu'un-e veuf-ve.

● Lorsqu'un partenaire enregistré a des enfants d'une précédente union, l'autre est tenu de l'assister de façon appropriée dans l'accomplissement de son obligation d'entretien et dans l'exercice de l'autorité parentale et de le représenter lorsque les circonstances l'exigent. L'adoption d'un enfant et le recours à la procréation médicalement assistée sont interdits.

● Le partenariat enregistré est dissous par le décès

de l'un des partenaires ou par un jugement. Les partenaires peuvent demander la dissolution par une requête commune. Mais il est aussi possible à l'un des partenaires de demander la dissolution s'ils ont vécu séparés pendant un an au moins. Comme en cas de divorce, les prestations de sortie de la prévoyance professionnelle acquises pendant la durée de la vie commune sont partagées entre les partenaires. Un partenaire peut exiger une contribution d'entretien, mais à des conditions plus restrictives qu'en droit de divorce. Par ailleurs, le juge peut attribuer à l'un des partenaires le logement commun.

Le Pacs représente un pas important pour mettre un terme aux nombreuses discriminations dont sont toujours victimes les homosexuel-le-s. Il leur permet de fonder leur couple sur un cadre juridique clair définissant les droits et les obligations de chacun-e.

Le Pacs fédéral a été très largement accepté par les Chambres fédérales. Il est toutefois combattu par un référendum qui avait été lancé par l'Union démocratique fédérale et le Parti évangélique, donc des milieux d'extrême droite et chrétiens fondamentalistes.

CS

Le secrétariat



## Des salaires genevois et étendus pour 2006

**A l'heure où le renouvellement de la Convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés (CCNT) vient d'être signé, il est important de réaffirmer très clairement la position des syndiqué-e-s SIT de la branche : ils/elles veulent une amélioration et le maintien du barème salarial cantonal pour 2006.**

En effet lors du renouvellement de la CCNT, la grille nationale des salaires a subi quelques transformations et deux nouvelles catégories salariales obligatoires ont vu le jour. Le SIT ne peut que s'en réjouir, car ces deux salaires supplémentaires apportent une meilleure revalorisation de l'expérience et de la formation professionnelle des travailleurs-euses au niveau national. Progrès incontestable, mais totalement insuffisant pour permettre au salarié-e de Genève d'adhérer à une telle grille salariale.

D'abord, les salaires nationaux restent très inférieurs aux salaires genevois. Pour rappel, près de 70% des employé-e-s du secteur n'ont pas suivi de formation professionnelle. Pour ces personnes, les salaires minima prévus à Genève sont de 3'300.- et 3'550 francs. Pour cette même catégorie d'employé-e-s la grille salariale nationale prévoit un salaire minimum de 3'150 francs.

Pour les cadres, leurs salaires sont légèrement plus élevés au niveau national, mais comme ils ne sont qu'indicatifs, les employeurs ont tout loisir de les baisser, alors que la grille genevoise impose des salaires

minima obligatoires également pour les cadres. Seuls les porteurs d'un CFC, ayant à leur actif de nombreuses années d'expérience (cela représente très peu de personnes) sont gagnants avec la grille nationale.

Au vu de ces éléments, il est plus qu'évident que le barème salarial genevois doit se maintenir et s'améliorer, faute de quoi, les salaires vont baisser.

Deuxièmement, cette baisse de salaires provoquera inévitablement une instabilité de l'emploi. Les patrons ne pouvant pas diminuer les salaires de leurs employé-e-s, les licencieront pour réengager des salarié-e-s moins chers. De fil en aiguille, c'est l'ensemble des conditions de travail du secteur qui seront fortement péjorées (dumping salarial, précarité de l'emploi). La seule manière de préserver la stabilité de l'emploi et d'améliorer les conditions de travail passe par une augmentation des salaires genevois.

Troisièmement, depuis 1960, les syndicats négocient les salaires avec les associations patronales, et c'est autour de ces enjeux qu'un certain dialogue est né. Cette situation a permis d'étendre le partenariat social à d'autres domaines tels que la

formation professionnelle, l'emploi et le chômage. Le fait de devoir se confronter chaque année lors des négociations salariales a permis d'instaurer un partenariat social unique en Suisse dans ce secteur-là.

Et, finalement, cet acquis genevois existe et doit impérativement perdurer car il a été obtenu, grâce à une très forte mobilisation de l'ensemble des travailleurs-euses de la branche, qui ont, inlassablement, année après année, lutté pour améliorer leurs conditions salariales.

Malheureusement, cette exception genevoise est quelque peu contestée depuis deux ans. En 2004, le secrétaire d'Etat à l'économie a ouvert une première brèche en refusant d'étendre les salaires genevois pour des raisons juridiques. Brèche dans laquelle les cafetiers genevois ont tenté dans un premier temps de s'engouffrer en refusant de négocier des salaires genevois, puis, face à la pression de l'ensemble des travailleurs-euses, des partenaires sociaux et du Conseil fédéral, ils ont finalement signé l'accord salarial genevois 2005.

Présumant que l'accord salarial genevois 2006 donnera du fil à retordre (les salaires n'ayant pratiquement pas évolué depuis janvier 2003), le comité hotellerie-restauration invite tous les syndiqué-e-s de la branche à participer samedi 4 juin à une journée de réflexion sur les négociations salariales 2006. (Voir ci-contre)

Martine Bagnoud

### hôtellerie-restauration économie domestique

## Journée de formation

Nous organisons une journée de formation le

**samedi 4 juin 2005 de 9 h 00 à 17 h 00**

(avec repas en commun à midi) au SIT (grande salle)

Les thèmes que nous traiterons ce jour-là sont :

1. Négociations salariales 2006 (9.00 - 12.00)
2. Formation sur le droit du travail (14.00 - 16.00)
3. Comment militer sur son lieu de travail (16.00 - 17.00)

S'inscrire auprès du SIT (022 818 03 00) ou à l'adresse e-mail : [armino.dossantos@sit-syndicat.ch](mailto:armino.dossantos@sit-syndicat.ch)

Bienvenue à toutes les personnes intéressé-e-s! Nous nous réjouissons de te rencontrer.

L'équipe hotellerie-restauration



Photo: Valérie Buchs

### Salanitro

## Les arrivées tardives du sertisseur

En juin 2000, Salanitro SA, active dans une branche annexe de l'horlogerie, engage Monsieur O., comme sertisseur mécanique. Son contrat prévoyait notamment l'exigence du respect des horaires, et la fixation du salaire à la pièce (selon une répartition par moitié du prix facturé pour l'employé et pour l'employeur, sous déduction des frais), un taux de 8.33% pour les vacances et les jours fériés - inclus dans le salaire - et l'engagement de l'employeur à soutenir toute initiative de l'employé visant à parfaire sa formation.

En mars 2001, la rémunération avait été fixée à la pierre en incluant la participation à l'assurance maladie, mais le 8.33% pour les vacances et les jours fériés venait s'y ajouter. De 2000 à 2002, O. gagnait, en travaillant aussi la nuit, en moyenne 12'000 francs par mois. Il avait une clé de l'atelier et organisait librement ses horaires : journée, soir, nuit, week-end.

Fort de cette méthode de travail, Salanitro a beaucoup augmenté son effectif pour atteindre 60 employés et a décidé dès 2002 de procéder à des modifications dans la gestion de son personnel. En particulier par l'institution de tranches horaires pendant lesquelles les employés devaient nécessairement être présents, soit entre 8h30 et 11h30, et entre 14h00 et 17h00. Mais ceci a surtout changé les conditions salariales et O. se retrouvait avec un salaire de 7'000 francs dès janvier 2003 pour une production de 115'500 pierres. Un bonus de 70 centimes par pierre supplémentaire, incluant l'indemnité pour vacances et jours fé-

riés, était en outre prévu; inversement, un malus même montant serait prélevé si le nombre de 115'500 n'était pas atteint.

O. a été victime à fin 2002 d'un accident qui a nécessité une hospitalisation. Il s'est alors vu retirer la clé de l'atelier avec promesse de restitution à son retour. Mais, à celui-ci, son grand-père est tombé gravement malade avant de décéder, situation qui a affecté O., mais dont il n'a fait part à son employeur qu'au moment du décès. A son retour, pas de clé de l'atelier, sa place de travail avait été changée, plusieurs collègues avaient été licenciés et d'autres nouveaux engagés. O. a refusé de signer l'avenant au contrat et, au cours de l'entretien avec l'employeur et la responsable des ressources humaines, a reçu un courrier qui se terminait par "Bien entendu nous avons pris bonne note qu'à partir de ce jour vous changerez de comportement afin de vous faire licencier et vous permettre de toucher le chômage sans pénalisation".

En janvier 2003, Salanitro a écrit de nouveau à O., relevant qu'il était arrivé intentionnellement en retard, sans en informer la responsable du personnel et l'avertissant qu'en cas de récurrence, il pourrait être licencié sur le champ. Ce même mois il signait l'avenant au contrat de travail. Au premier trimestre 2003, son salaire mensuel était de 11'723 francs.

Toutefois, O. ne parvenait pas à s'adapter aux divers changements survenus simultanément : il arrivait en retard, sans avertissement préalable, mais s'en expliquait ensuite à la responsable des ressources humaines, invoquant sa fati-

gue. Il craignait aussi de ne pas pouvoir atteindre le quota contractuel, qu'il a toutefois dépassé en travaillant en dehors des heures, même tard le soir, pour compenser ses retards. En mars 2003, O. a consulté un médecin, qui lui a prescrit une cure pour abaisser son hyper-angoisse.

Salanitro a relevé toutes les arrivées tardives et a notifié à O. un deuxième avertissement avec menace de licenciement en raison de celles-ci. Après une nouvelle tardive en mars 2003, Salanitro le licenciait avec effet immédiat, sous prétexte que les retards étaient intentionnels.

### Les arrivées tardives ne sont pas un juste motif de licenciement

Débouté de sa demande de paiement du délai de congé par le tribunal des prud'hommes, O. a fait appel. La Cour d'appel a annulé la décision du tribunal et condamné Salanitro à payer 20'613 francs brut pour le délai de congé. La Cour estimait qu'il n'était pas établi que O. ait sciemment accumulé les arrivées tardives pour se faire licencier et éviter d'être pénalisé par l'assurance-chômage. De plus, les changements intervenus dans sa situation personnelle avaient créé des perturbations qui expliquaient son comportement, sans l'excuser, et qui avaient entraîné une dégradation de la situation, en raison aussi de l'incompréhension de l'employeur, de sorte que le licenciement immédiat était dénué de justes motifs.

Contre cet arrêt, Salanitro a interjeté deux recours au Tribunal fédéral. Mais le Tribunal

fédéral a refusé de poser des règles rigides sur le nombre et le contenu des avertissements qui doivent précéder un licenciement immédiat, lorsque le manquement imputable au travailleur n'est pas assez grave pour justifier une telle mesure sans avertissement. Il a rappelé que ce n'est pas l'avertissement en soi, fût-il assorti d'une menace de résiliation immédiate, qui justifie un tel licenciement, mais bien le fait que l'attitude du travailleur ne permet pas, selon les règles de la bonne foi, d'exiger de l'employeur la continuation des rapports de travail jusqu'à l'expiration du délai de congé. Ce comportement pourra certes résulter de la répétition d'actes contraaires aux obligations contractuelles, mais savoir s'il y a gravité suffisante à cet égard restera toujours une question d'appréciation. Pour le Tribunal fédéral, malgré la désinvolture révélée par de nombreuses arrivées tardives, le comportement du demandeur ne pouvait fonder un juste motif de résiliation, au vu de l'ensemble des circonstances, étant notamment précisé que l'employé donnait par ailleurs satisfaction et qu'il n'y avait pas lieu de craindre "un mauvais travail pendant les deux mois restant à courir", jusqu'à l'échéance du délai de congé ordinaire.

Salanitro qui s'est habitué à ce genre d'exercice qui consiste dans la menace, la pression et mépris de ceux et celles qui font tourner son entreprise, devra sans doute s'attendre à des procédures en attendant que les employés-e s'organisent syndicalement.....

Boumédienne Benmiloud

### Dans le secteur public aussi

## La santé au travail est une priorité

### Au Service santé jeunesse

Suite à des assemblées qui ont fait état des difficultés au travail, le personnel a demandé à la direction du service d'établir une enquête sur la santé et la sécurité au travail. Un questionnaire proposé par le service de santé du personnel de l'Etat va être discuté conjointement et adressé à l'ensemble des collaborateurs-trices du service. Cette démarche est soutenue par le syndicat, notamment pour mettre en évidence et répertorier les souffrances du personnel, leurs causes et discuter de pistes d'amélioration à proposer.

### A l'Hospice Général

L'enquête sur la santé au travail, mandat donné à DASS et au Dr. Papart, est en voie de réalisation. Une délégation des organisations du personnel - commission du personnel, syndicats SIT et SSP - et de la direction est en train d'étudier les résultats. Ceux-ci seront présentés à la direction puis restitués au personnel.

Il faut rappeler que le taux de rotation du personnel à l'HG a été et demeure extrêmement élevé. Certaines personnes ayant quitté l'institution (par dépit, par choix ou par licenciement) ont aussi été contactées pour l'enquête. Les résultats sont à suivre. On espère y trouver éclairages, solutions et décisions favorables au personnel pour retrouver un sens au travail, une organisation prévoyante sur le stress et les

formes de violences rencontrées, des moyens pour pallier la surcharge.

Les enquêtes liées à la santé au travail peuvent s'effectuer sous diverses formes avec différentes interventions. Elles peuvent être liées à des demandes ou dénonciations adressées à l'OCIRT suite à des constats établis par des membres du personnel ou le syndicat par exemple, ou par nécessité de prévenir les risques et la santé au travail.

Ces enquêtes peuvent s'effectuer, dans les services publics, avec l'aide du service de santé du personnel de l'Etat ou autres, être plus ou moins complexes. Parfois elles s'inscrivent aussi dans des recherches comprenant des items internationaux sur ces problématiques de plus en plus reconnues.

Les absences au travail ont un coût très élevé pour les institutions, les assurances, la société et c'est désormais aussi cette situation qui fait qu'on cherche à comprendre et à réduire les risques liés à la santé et aux accidents au travail. Lors des enquêtes, le syndicat préconise une approche paritaire pour interpréter les questions à poser au personnel, les hypothèses de travail pour déterminer les causes provoquant des atteintes à la santé et surtout les résultats. Notre but principal est la recherche de solutions plausibles et concrètes et aussi des dénonciations de nombreuses sources de dysfonctionnements.

Françoise Weber

## AG du personnel

A l'appel du SIT, du SSP et de l'Association de personnel, une assemblée générale du personnel de la Ville s'est tenue le 10 mai à la salle du Faubourg. Il s'agissait pour les délégué-e-s syndicaux de faire le point sur les travaux de refonte des statuts du personnel. De nombreuses inquiétudes sont nées de ce processus. En particulier en ce qui concerne les modalités choisies pour examiner ces textes et sur la préservation du statut de fonctionnaire.

Par ailleurs, les syndicats ont demandé de pouvoir bénéficier de l'envoi des fiches de salaires

pour faire parvenir au personnel l'invitation à l'AG. Non seulement le Conseil administratif a refusé cette demande, mais il s'est aussi permis de convoquer les signataires de la demande pour une séance de remontrances. Quand nous dénoncions l'absence de droits syndicaux à la Ville de Genève, nous étions encore loin du compte. Non seulement nous ne céderons pas aux pressions de l'employeur, mais nous ferons tout pour obtenir, dans le cadre du nouveau statut, de véritables droits syndicaux.

Valérie Buchs

## AGOER

### Une CCT à clarifier

Après bientôt deux ans de discussions paritaires pour définir s'il y a lieu de spécifier le champ d'application (art 1), quelques conclusions communes aux employeurs et aux syndicats apparaissent enfin.

Pour rappel, le champ d'application concerne tout le personnel "tout employé-e". Dans les faits il y a quelques abus. Lors du renouvellement de la CCT 2003, les syndicats ont demandé aux employeurs de lister les personnes, métiers, contrats, non soumis à la CCT. Des situations nous sont connues et inacceptables (veilleurs, certains remplacements appelés aides, assistants ou auxiliaires...). Il a été impossible d'obtenir cette liste. Mais, petit à petit, nous sommes arrivés au constat commun que seuls les apprentis et les stagiaires, ou encore les indépendants (cela va de soit), ne sont pas soumis à la CCT (on peut toujours améliorer le sort des apprentis ou stagiaires hors écoles dans une prochaine CCT !). De même, la plupart des veilleurs payés au forfait ne sont pas soumis non plus, ce qui est, selon nous, à corriger. Pour le reste: les remplacements, les contrats de durée déterminée, de travail temporaire ou occasionnel doivent se référer à la CCT.

Dès lors, les partenaires syn-

dicaux et employeurs vont se mettre d'accord pour rappeler que toutes les institutions assujetties à la CCT doivent se référer aux conditions de travail de la convention et énumérer les catégories précitées faisant exception à cette règle. Des cas particuliers déjà signalés, comme à Clair Bois, sont en voie de régularisation progressive selon des accords particuliers avec les syndicats.

Il est apparu récemment qu'à Aigues Vertes, qui a adhéré à la CCT en 2003, il existe des contrats d'auxiliaires remplaçants qui sont hors CCT. Le SIT a dénoncé cette pratique auprès de la direction qui a refusé dans un premier temps la régularisation des situations et envisage de procéder à des licenciements, qui pourraient se révéler abusifs. Nous verrons si l'AGOER interviendra pour rappeler ces quelques règles du champ d'application longuement discutées.

Nous rappelons aussi que la CCT doit se renouveler en 2006. Une assemblée des membres SIT a rappelé l'importance de veiller à conserver un champ d'application qui couvre tout employé et aussi à introduire des règles liées au travail de nuit selon la loi sur le travail.

Françoise Weber

### Petite enfance - Nouvelles en bref

#### CCT signée en Ville de Genève

Après de longs mois de négociation, les parties signataires de la CCT ont fini par se mettre d'accord sur le toilettage du texte. Signé le 29 avril 2005, le nouveau texte de la CCT pour le personnel de la petite enfance est enfin sous toit. Il sera disponible sous forme informatique ces prochains jours.

#### Commune de Chêne-Bourg interpellée

Suite à l'assemblée réunissant le personnel des trois institutions de la petite enfance sises sur la commune de Chêne-bourg, le SIT a été mandaté pour interpellier la Conseillère administrative de la commune et les comités, afin qu'une séance soit organisée dans le but d'appliquer la CCT pour le personnel. La loi cantonale sur l'accueil de la petite enfance prévoyant une CCT pour le personnel devra s'appliquer dans cette commune aussi.

#### Lancy fixe une séance

Suite à la démarche syndicale et du personnel, Lancy a décidé de réunir les comités et les délégué-e-s du personnel le 23 mai prochain en vue de finaliser les travaux sur la convention collective de travail.

#### Versoix botte en touche

Suite à la pétition du personnel de la crèche pour une CCT, la commission des pétitions a demandé à la Fondation de la crèche de Versoix de recevoir les délégué-e-s du personnel. Cette séance a eu lieu le 18 avril dernier.

Si les représentant-e-s du Conseil de Fondation ne nient pas l'évidence de devoir appliquer une CCT, ils ont décidé de s'en remettre à l'Association genevoise des crèches suburbaines pour conclure ce texte. Cette dernière a, semble-t-il, préparé un texte de CCT, qui devra bien évidemment être négocié avec les syndicats. Nous attendons toujours de pouvoir en prendre connaissance.

#### Une majorité applique la CCT

Parmi les institutions de la petite enfance du canton concernées par la CCT, il y a actuellement une majorité d'institution qui appliquent la CCT. Les négociations futures devront tenir compte de cette réalité, si elles veulent pouvoir aboutir de façon satisfaisante. Le SIT se fera fort de le rappeler aux comités et aux communes récalcitrantes.

Valérie Buchs

## L'application de la Loi sur le travail dans les HUG

### Des négociations abouties et des points en suspens

Les Hôpitaux universitaires genevois constituent un cas particulier intéressant : comme les HUG sont des établissements publics dotés de la personnalité juridique, la Loi fédérale sur le travail (LTr) s'y applique.

Mais comme ils sont aussi un service public genevois, les lois, règlements et statuts cantonaux continuent à y être appliqués également, d'autant plus que sur de nombreux points, la réglementation cantonale est meilleure pour les salarié-e-s que la LTr.

Ceci semble logique et simple. Pourtant, le clash et un gros conflit entre la direction et les syndicats des HUG ont été évités de justesse sur ce sujet.

#### Lacunes de la LTr et avantages du statut public genevois

Dans un premier temps, et sans consultation aucune des syndicats, la direction des HUG a édité à mi mars des directives d'application de la LTr qui laissaient craindre le pire, soit une diminution des conditions de travail actuelles, sous prétexte d'application de la LTr.

Les syndicats hospitaliers ont interpellé la direction des HUG par un courrier de quatre pages, critiquant point par point les directives unilatérales et demandant des négociations. Les syndicats dénoncent sans ambages le risque de suppression des indemnités horaires pour le travail effectué le samedi ou entre 19 et 23 heures, ce qui aurait carrément diminué le salaire de milliers d'employé-e-s qui effectuent du travail de nuit et du samedi.

Deux séances de négociation ont permis d'aboutir à des directives tout à fait satisfaisan-

tes sur la grande majorité des points. Un travail conséquent de réécriture a été fait paritairement. Les directives sont ainsi lisibles, elle combinent clairement les quelques avantages de la LTr et réaffirment le contenu du statut public non seulement là où il est conforme à la LTr, mais aussi quand il va plus loin à l'avantage des salariés.

Ainsi :

- les heures de travail effectuées le samedi continuent de donner droit à l'indemnité horaire (actuellement de 7,15 francs), au même titre que les heures de travail effectuées le dimanche et les jours fériés;
- la compensation en temps du travail de nuit reste à 15%, donc en conformité avec l'accord hospitalier de 2002, alors que la LTr s'arrête à 10%;
- la compensation en temps est accordée pour chaque nuit effectuée (horaire qui traverse minuit), sans attendre la 25e nuit comme le prévoit la LTr;
- la compensation en temps est également élargie, seul avantage amené par la LTr, aux horaires qui commencent, par exemple, à 4 heures du matin et jusqu'à 6 heures;
- les indemnités horaire pour travail de nuit sont dues pour toute heure travaillée entre 19 et 6 heures;
- le droit au congé hebdomadaire continue de s'inspirer des standards services publics genevois, soit 24 week-ends (samedi et dimanche) par an, alors que la LTr ne parle que de 12 dimanches par an.

#### Les paradoxes de la LTr et la santé des salarié-e-s

Un point de la LTr paraît de prime abord avantageux pour les salarié-e-s : c'est celui qui

indique qu'un maximum de six jours de travail consécutifs ne doit pas être dépassé. La pratique actuelle dans les HUG, et dans d'autres services qui travaillent sept jours sur sept et la nuit, est différente et, d'un point de vue syndical et de la protection de la santé, meilleure pour les salariés.

La LTr, si elle fixe un maximum de six jours de travail consécutifs à ne pas dépasser, traite le samedi comme un autre jour ouvrable et n'institue pas le droit à des jours de congé consécutifs ni le droit à des congés couvrant le week-end. Seul repère : lorsqu'un-e salarié-e a travaillé un dimanche, il doit avoir 47 heures de congé qui s'ensuivent.

Organiser le travail selon des séquences de six jours de travail et un de congé n'est pas bon pour la santé des salarié-e-s. On se repose mieux lorsqu'on a deux jours consécutifs de congé, et mieux encore lorsque les congés sont situés sur un week-end, conformément au rythme social de la famille et de l'entourage.

C'est bel et bien pour bénéficier du droit à deux jours consécutifs de congés et au minimum de 24 week-end de congé par an que, dans les HUG, le personnel consent volontairement à exécuter de temps à autre des séquences de sept jours consécutifs de travail. Le SIT et les syndicats hospitaliers défendent ce point de vue parce que cette pratique est plus satisfaisante pour la santé des salariés.

Un travail de réflexion sera mené avec la direction des HUG pour pouvoir poursuivre cette pratique satisfaisante dans les HUG... malgré l'interdiction de la LTr.

Manuela Cattani

## Public - Santé - Social

### Renouvellement du statut du personnel parascolaire

## Tâches éducatives et carrière professionnelle des femmes

#### Après des débuts difficiles, des résultats obtenus

Tout avait mal commencé. L'employeur refusait en octobre dernier que les syndicats SIT et SSP participent directement à la renégociation du statut du personnel parascolaire (650 employé-e-s, très majoritairement des femmes), menée dans le cadre de la commission paritaire.

Il faut dire que depuis 2004, le GIAP devait s'habituer à ne plus avoir comme interlocuteur une association professionnelle du personnel parascolaire, aujourd'hui dissoute, mais des syndicats.

A ce stade, le projet de statut laissait beaucoup d'insatisfaction. Nous avons donc convoqué une assemblée générale du personnel, bien suivie (130 participant-e-s), qui a unanimement mandaté les syndicats pour accompagner la négociation et demander d'améliorer le projet, en particulier les droits syndicaux de base (droit d'affichage, notamment), les modalités de licenciements, les suppressions de poste, la formation continue, les compétences de la commission paritaire, et les dispositions concernant la carrière des femmes.

Dès ce moment, la négocia-

tion s'est plutôt bien passée. Les représentants du GIAP ont admis quasiment l'ensemble de nos demandes, et reconnu la qualité du travail syndical.

Nous ne pouvons que nous en réjouir, surtout si c'est le signe d'une reconnaissance du rôle des syndicats, comme l'ont affirmé le directeur général et la cheffe de service.

#### Le GIAP refusera-t-il de soutenir les femmes qui élèvent leurs enfants?

Toutefois, nous restons sur notre faim: le GIAP refuse (à l'heure où nous mettons sous presse) deux mesures pour éviter de pénaliser les femmes dans leur cursus professionnel. En effet, nombreuses sont celles qui arrêtent de travailler pour éduquer leurs enfants, ce qui provoque le blocage, voire l'annulation de leur progression salariale liée à l'ancienneté (alors que dans le même temps elles acquièrent toute une expérience).

Pour éviter ces effets pervers sur leur progression professionnelle, nous proposons au GIAP d'introduire deux mesures déjà en vigueur depuis plusieurs années tant à l'Etat que dans le secteur subventionné (EMS, animation sociocultu-

relle, aide à domicile, etc.) :

1) un congé parental sans solde pendant lequel la progression des annuités est garantie, si bien qu'à son retour, la mère retrouve la position salariale qu'elle aurait eue si elle ne s'était pas arrêtée de travailler;

2) la traduction des "années éducatives", années passées exclusivement à éduquer les enfants (sans travailler), en annuités au titre d'expérience utile au poste à l'engagement (à raison d'une annuité pour 2 années éducatives, maximum 5 annuités).

Les représentant-e-s du personnel ont défendu ces mesures devant le comité du GIAP, en espérant être suivi-e-s. Ces mesures se justifient d'autant plus que les compétences développées dans l'éducation des enfants sont transférables dans l'exercice professionnel de l'animation parascolaire.

L'offre du GIAP consistant à réduire l'impact sur les enfants de l'obligation, pour leurs parents, de travailler, ce serait un comble qu'en tant qu'employeur, il ne tienne pas en considération ce qui fait sa raison d'être en tant que service.

Jean-Luc Ferrière



## Des adresses pour tous à la clé !



En vente Fr. 20.- dans les librairies, grandes surfaces et à l'Hospice général, cours de Rive 12. Tél. 022 420 5301/00. publications.hg@ge-ariane.ch



### Les formations de l'université ouvrière de Genève

Le syndicat organise avec l'UOG des **COURS DE FRANÇAIS**

- Si vous voulez :**
- être plus à l'aise dans votre travail
  - vous préparer à entrer dans une formation professionnelle
  - aider vos enfants à faire leurs devoirs
  - retrouver le plaisir de lire et d'écrire

L'UOG est une institution de formation spécialisée dans l'enseignement pour les adultes migrants. **Prochains cours :** du 5 septembre 2005 au 2 février 2006. **Au choix :** lundi et mercredi OU mardi et jeudi de 9.00 à 11.00, ou de 13.00 à 15.00, ou de 15.00 à 17.00 ou encore de 18.00 à 20.00

Si vous désirez suivre ces cours, il faut vous inscrire **OBLIGATOIREMENT** à une séance de test à l'UOG (tél. 022 733 50 60)

Ces cours peuvent être couverts par le Chèque annuel de formation.

### La formation d'adulte vous intéresse ?

Vous n'avez pas nécessairement l'expérience de l'enseignement, mais vous avez envie de rencontrer des personnes migrantes de toutes provenances, de les aider à s'insérer dans notre société.

Vous avez une bonne connaissance de la langue française et vous êtes prêt-e-s à :

- Consacrer 1h30 par semaine à l'enseignement du français bénévolement.
- Mettre en œuvre votre sens du contact et votre imagination.

### L'UOG vous offre :

- une formation de base d'une durée de 40 heures dispensée par des enseignants professionnels.
  - met à votre disposition tout le matériel pédagogique nécessaire pour l'enseignement.
- Contactez-nous au 022 733 50 60. E-mail: [info@uog.ch](mailto:info@uog.ch)

## Les commissions du SIT

Les commissions du SIT cherchent des membres intéressé-e-s à se joindre à leurs activités. En règle générale, les commissions se réunissent 10 fois par an. L'investissement en temps de chacun-e dépend des disponibilités personnelles.

### Commission logement :

A Genève, la pénurie de logements et les loyers atteignent des niveaux insupportables. Les attaques de la droite et des milieux immobiliers se suivent sans relâche. La crise du logement n'est pas une fatalité. Si vous êtes intéressé-e-s à mener une réflexion et des actions pour promouvoir le logement social, nous vous invitons à rejoindre la commission logement du SIT.

Prendre contact au SIT avec Sylvain Lehmann.

### Commission internationale :

Alors que les décisions prises au niveau international ont des impacts directs et brutaux sur notre quotidien et que les budgets de l'aide au développement, déjà misérables, sont attaqués, le SIT se préoccupe de suivre l'actualité internationale et de l'aborder syndicalement. Si vous êtes intéressé-e-s à développer une réelle solidarité syndicale internationale à travers différents projets de coopération au développement et si vous souhaitez construire, avec d'autres organisations et mouvement sociaux, une forte mobilisation contre la mondialisation, nous vous invitons à participer à la commission internationale du SIT.

Prendre contact au SIT avec Françoise Weber ou Séverin Guelpa.

### Commission femmes

Alors que l'UDC progresse aux élections avec le retour en force d'un discours conservateur, que la révision de l'AVS se fait exclusivement au détriment des femmes, que les budgets pour les crèches restent insignifiants, que le harcèlement sexuel persiste, que le congé parental fait défaut et que l'égalité entre hommes et femmes n'est de loin pas réalisée dans la société comme au travail, la commission femmes est un lieu d'échange et d'action syndicale sur ces questions. Si vous êtes sensibles à la problématique des discriminations faites aux femmes, si vous souhaitez mener à bien des campagnes syndicales sur ces thèmes, rejoignez la commission femmes du SIT.

Prendre contact au SIT avec Valérie Buchs.

### Commission migration

La migration est au cœur des réflexions syndicales du SIT, tant en ce qui concerne les principes prévalant pour les étrangers, la question de la libre circulation que celle de la régularisation des sans papiers. La commission migration réunit des militant-e-s qui contribuent à élaborer la position du SIT sur ces sujets.

Prendre contact au SIT avec Ismail Türker.

## Les prochaines formations au SIT

### Pour tous/toutes les militant-e-s

**Judi 9 juin à 20.00 :** conseil interprofessionnel sur la formation professionnelle (voir article en page 3)

### La formation continue :

- quelles possibilités ?
- quelles conditions ?
- quelle action syndicale ?

### Lundi 20 juin, 19h30 :

#### introduction au droit du travail.

Quels sont les éléments importants d'un contrat de travail ? Quelles sont les bases du droit du travail ?

Cette formation permet d'avoir une introduction aux différentes dispositions légales qui régissent le droit du travail (code des obligations, loi sur le travail, conventions collectives).

Animation : groupe "droit du travail" du SIT

### Formations sectorielles

#### Construction

**vendredi 24 juin à 20.00 :** retraite anticipée

#### Services

**mardi 31 mai à 20.00 :** CCT de la sécurité

#### Hôtellerie-restauration - économie domestique

**samedi 4 juin** (voir en page 5)

#### Services publics

**mercredi 1er juin (toute la journée) :** être délégué-e du personnel

**vendredi 24 juin - 19h30 :** CCT assistantes en médecine dentaire: contenu et enjeux

### Pour les nouveaux membres

Le SIT organise régulièrement des séances d'accueil pour ses nouveaux membres. Il s'agit de présenter le SIT, sa vie et son fonctionnement, le rôle de ses militant-e-s et les services offerts à ses membres.

**La prochaine séance a lieu le 24 mai, à 15h et à 18h au SIT (heure à choix)**

## Comité SIT

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

- a entendu une information sur les modifications de lois fédérales en cours qui concernent la question des étrangers (voir SIT-info du mois de mars), sur lesquelles il faudra donc probablement lancer des référendums après le vote des chambres fédérales au mois de juin;
- a pris connaissance de la prochaine élection des juges prud'hommes et en a profité pour faire le point sur cette juridiction et son fonctionnement;
- s'est fait présenter l'activité et les enjeux du syndicat de l'hôtellerie-restauration par les militant-e-s du secteur.

## Du côté de la CGAS

Lors de sa dernière séance, le comité de la CGAS (Communauté genevoise d'action syndicale - organisation regroupant tous les syndicats de Genève) a :

- mis une dernière touche à la préparation du 1er mai;
  - préparé l'assemblée générale de l'Université ouvrière de Genève;
  - pris des dispositions pour les élections prochaines des juges prud'hommes;
  - pris connaissance des développements légaux concernant la migration, en particulier la nouvelle loi sur les étrangers (contre laquelle il faudra lancer un référendum), celle sur l'asile et celle sur le travail au noir;
- commencé à préparer la campagne pour les votations de septembre sur la libre circulation.

## Fête du SIT

### Retenez déjà la date !

Comme de coutume, le SIT organise une petite fête de rentrée pour se donner des forces avant une nouvelle année d'activité et pour fêter les plus ancien-ne-s membres.

### Cette année, cette fête aura lieu le vendredi 2 septembre.

Présence (presque) obligatoire !

Visitez-nous à :

[www.sit-syndicat.ch](http://www.sit-syndicat.ch)



## Impressum

### Équipe permanente de rédaction et mise en page :

Lara Cataldi, Simon Descombes, Sylvain Lehmann, Sacha Pflister, Hervé Pichelin, Georges Tissot.

### Collaborateurs-trices réguliers :

Martine Bagnoud, Corinne Béguelin, Bourmédienne Benmiloud, Valérie Buchs, Manuela Cattani, membres de l'Équipe Chômage, Davide De Filippo, Jean-Luc Ferrère, Jésus Gomez, Séverin Guelpa, José Maria Hans, Thierry Horner, Jorge Klappenbach, Fabienne Saunier, Christina Stoll, Sylvain Tarrit, Bassem Teylouni, Ismail Türker, Barbara Urtasun, Jean-Michel Varcher, Françoise Weber.

### Impression : CIE

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 de 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 : 13 juin, 22 août, 19 septembre, 24 octobre, 28 novembre

## Heures d'ouverture du SIT

La réception-téléphone est ouverte chaque jour 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 :

mardi de 15.00 à 18.30,  
jeudi de 15.00 à 18.00 et samedi de 9.00 à 11.30

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

mardi de 14.00 à 18.30 et vendredi de 14.00 à 17.00

### Commerce - alimentation - média :

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 - services public et subventionné :

mardi et mercredi de 14.00 à 18.00

### Caisse chômage :

du lundi au vendredi de 8.30 à 11.30

### Impôts :

déclarations : mardi, mercredi et jeudi de 14.00 à 18.00  
impôts à la source : mercredi et vendredi de 14.00 à 18.00

# Plus de 2000 manifestant-e-s pour la justice sociale et la solidarité sans frontières

**La journée internationale des travailleuses et travailleurs est chaque année l'occasion de rappeler que les forces représentatives du monde du travail, syndicats et partis, fondent leur action sur une solidarité et une justice sociale internationalistes.**

C'est donc plus de 2000 personnes qui ont manifesté ce dimanche 1er mai, parmi lesquelles une bonne participation du SIT, qui avait mis en avant les revendications qui lui sont chères : régularisation des sans-papiers, appui à la libre circulation des personnes, égalité hommes-femmes, sans compter la mise en avant de situations de secteurs comme celui du bâtiment.

Il s'agissait aussi d'affirmer la solidarité avec les étrangers-ères qui font les frais du durcissement des lois sur l'asile et sur les étrangers.

Devant la situation difficile des salarié-e-s et la difficulté des ripostes collecti-

ves, nombre de travailleuses et travailleurs écoutent les explications les plus simplistes tenant à faire croire que leurs problèmes viennent de la présence des "autres".

Aussi les syndicats et les partis ont réaffirmé avec solennité qu'ils pensent au contraire que toute division entre nous fait la force de ceux qu'ils combattent, que nous devons être et sommes toutes et tous solidaires, hommes et femmes, chômeurs-euses et salarié-e-s, Suisses, étrangers-ères, réfugié-e-s, sans papiers, frontaliers-ères.

Comme de coutume, les manifestations du 1er mai ont été marquées le matin

par une petite cérémonie à la Pierre du 9 novembre 1932, pour resituer à la fois l'histoire dans le présent et en tirer les leçons.

L'après-midi, la manifestation - sous un grand soleil - a parcouru la ville de la place des XXII cantons à la place Neuve. Et ensuite,

c'est au parc des Bastions que s'est terminée la journée par une fête agréable.

GT



Photo: Georges Tissot



Photo: Valérie Buchs



Photo: Georges Tissot

A l'occasion de 1er mai et en prévision de la campagne de cet été, le SIT a édité une explication des enjeux de l'extension de la libre circulation des personnes.

Ce feuillet est disponible auprès du SIT ou sur son site internet. [www.sit-syndicat.ch](http://www.sit-syndicat.ch)

**Syndicat international des travailleuses et travailleurs**  
www.sit-syndicat.ch

**Libre circulation : pour une solidarité sans frontières**

**Pourquoi le SIT est pour l'extension de la libre circulation des personnes aux 10 nouveaux pays membres de l'Union européenne et contre le référendum qui sera voté en septembre 2005.**

**Une chance à saisir**

**La responsabilité suisse**

**Nous à la solidarité**

58 - 006 - 1er mai 2005 - 1

## Pétition des services publics, un grand succès !

### 15 000 signatures

**La pétition du Cartel intersyndical contre l'abolition du statut a été déposée avec près de 15 000 signatures.**

Cette pétition, que seul-e-s les salarié-e-s des secteurs publics et parapublics pouvaient signer, demande le retrait du projet de loi de la droite qui prévoit la fin du statut actuel de la fonction publique. La majorité parlementaire vise à le remplacer par des conventions collectives par métier, qui introduiraient le salaire au mérite, la suppression des mécanismes salariaux, les contrats de prestation...

Cette loi aurait également des effets sur les conventions collectives actuellement existantes dans l'aide à domicile, l'éducation spécialisée, l'animation, les établissements médico-sociaux... Car si les salarié-e-s de ces secteurs ne sont pas fonctionnaires, leurs conditions de travail et leurs salaires sont fixés par analogie avec ce qui existe à l'Etat, dans les hôpitaux, à l'Hospice général.

Ce sont donc plusieurs milliers de personnes qui sont concernées par un projet que

même le Conseil d'Etat a déclaré ne pas soutenir. Un projet qui conduirait au licenciement de toutes celles et ceux qui à l'heure actuelle ont un contrat de travail déterminé par le statut ou les CCT existants.

Quelles seront les prochaines étapes ? Même si il est peu vraisemblable que la majorité décide de retirer son projet, le succès de cette pétition est important car la droite avait déposé son projet en déclarant qu'une majorité du personnel était favorable à la suppression du statut actuel. Ce que les 15 000 signatures démentent de façon cinglante.

Si l'Entente décide d'aller de l'avant et de faire passer cette loi dans les mois à venir, il nous faut donc nous préparer à un référendum pour la combattre.

A moins que le respect des 15 000 signatures ou la perspective des élections prochaines ne la fasse reculer...

Hervé Pichelin

