

Le Conseil fédéral bastonne les chômeurs-euses de Genève

Une décision politiquement stupide

Comme on pouvait le craindre, le Conseil fédéral a décidé de ne plus accorder de prolongation de la durée d'indemnisation pour les personnes de moins de 50 ans dans les cantons où le taux de chômage est supérieur à 5% depuis "longtemps".

Le Conseil fédéral peut légalement augmenter temporairement de 120 jours et pendant six mois le nombre d'indemnités journalières (400) dans les cantons ou régions touchés par un fort taux de chômage. C'est le cas de Genève, qui connaît un taux de chômage supérieur à 5% depuis 2002 et ce taux hélas ne cesse de grimper : il atteint aujourd'hui 7,5%.

Jusqu'à aujourd'hui, Genève avait obtenu la prolongation à 520 indemnités, mais avec difficulté. Rappelons-nous des pressions du seco (secrétariat à l'économie) et de la droite genevoise qui n'ont eu de cesse de répéter que le chômage élevé de Genève est dû aux mesures cantonales de chômage qui permettent de maintenir dans le cadre du marché du travail les personnes arrivées en fin de droit en leur fournissant notamment un emploi d'utilité publique.

La loi de la droite visant à supprimer les emplois temporaires a reçu une réponse claire et sans appel des urnes le 24 avril dernier: la population exprime sa volonté de ne pas exclure les personnes arrivées en fin de droit et son refus de rendre responsables du chômage les personnes sans emploi. Ce ne sont pas les chômeurs et chômeuses qui créent le chô-

mage mais les dirigeants économiques et politiques tenants d'une économie néolibérale qui détruit l'économie et les emplois.

Il ne faut pas regretter le vote du 24 avril devant la décision du Conseil fédéral: en effet, de toutes manières, la situation pour les chômeurs-euses est plus "avantageuse" en ayant gardé les emplois temporaires qu'en les ayant supprimé pour éventuellement garder la prolongation des indemnités fédérales. D'ailleurs, les chômeurs du canton de Vaud et d'une partie du canton de Neuchâtel sont également sanctionnés par la décision du Conseil fédéral alors qu'ils ne connaissent pas de mesures cantonales similaires à celles de Genève. Cela démontre que le système genevois des emplois temporaires n'entre que pour une part infime dans le taux de chômage du canton.

Quatre jours avant la décision du Conseil fédéral, le seco publiait les résultats 2004 des Offices régionaux de placement en constatant que "la durée de recherche d'emploi s'est allongée...". "La pénurie persistante d'offres d'emplois a entraîné en outre une augmentation des arrivées en fin de droit". Et, nul besoin d'être économiste ou voyant pour



constater que la situation ne va pas en s'améliorant : les délocalisations s'accroissent (on délocalise même la production des cornichons en Inde, où ce fruit était inconnu il y a quelques années et où les cueilleuses gagnent 98 centimes par jour), la croissance de la richesse ne va pas de pair avec une croissance de l'emploi bien au contraire. Dans cette logique, le chômage ne peut qu'augmenter.

En faisant une distinction entre les personnes de cinquante et plus et les autres, le Conseil fédéral reconnaît de fait que l'avenir n'est pas rose. Cette décision est non seulement injuste envers les chômeurs et chômeuses de Vaud, Neuchâtel, Genève et les cantons sur lesquels se reportent les charges mais aussi cette décision ne

tient pas compte de la réalité économique que subissent les travailleurs et travailleuses.

Il serait temps de trancher : - Le manque de places de travail est temporaire et alors la durée du chômage va dans le sens d'une prolongation. Il convient alors de réintroduire une cotisation à l'assurance chômage sur les hauts revenus ainsi qu'une augmentation des cotisations afin de faire face aux coûts (ces deux mesures ont malheureusement été supprimées lors de la révision de la loi sur l'assurance chômage en 2002). - Soit un certain taux de chômage subsistera et c'est par une diminution drastique du temps de travail que doit être résolu le problème du chômage.

Quelque soit l'hypothèse et la solution il est inadmissible

d'exclure de l'assurance chômage des personnes que le marché du travail a déjà rejetées.

La décision du Conseil fédéral est imbécile pour en tous cas deux raisons. D'abord, elle dit clairement que les chômeurs-euses de moins de 50 ans sont des flemmards qu'il suffit de remettre au pas pour qu'ils trouvent du travail et que ceux de plus de 50 ans sont une cause désespérée. Ensuite, susciter encore davantage de crainte du chômage avant la votation de septembre sur la libre circulation des personnes relève du degré zéro de l'analyse politique... mais on ne peut pas dire qu'on soit réellement étonnés de cela de la part de "nos" gouvernants.

EC-GT

Assurance maternité

1er juillet 2005, un jour historique : l'entrée en vigueur de l'assurance maternité fédérale. Tous les détails de ce qui change et de la loi genevoise, complémentaire aux dispositions fédérales

2

Quel manque de pudeur !

C'est pas parce qu'on est notable et notablement riche qu'on a un comportement exemplaire. Une travailleuse de l'économie domestique en a subi l'expérience

3

Construction : un marché de dupes ?

La nouvelle convention collective nationale du gros oeuvre tient-elle vraiment toutes ses promesses, ou n'est-elle qu'un pas de plus vers la flexibilisation du travail ?

4

Du mieux dans l'aide à domicile

La réévaluation salariale obtenue grâce à la mobilisation des salariées va entrer en vigueur le 1er septembre déjà.

5

On vous attend à la fête du SIT

2 septembre : la traditionnelle fête de rentrée du SIT.



6

Comment truquer les statistiques

On peut faire dire ce qu'on veut à des graphiques : méfiez-vous de ceux reproduits dans les tracts de l'extrême droite.

8

Les mesures d'accompagnement, ça marche !

voir page 8

Le plombier polonais et la vendeuse savoyarde

EDITO



Ne nous faisons pas d'illusions ! L'élargissement de l'accord sur la libre-circulation des personnes aux dix nouveaux pays de l'Union européenne ne sera accepté que si une majorité de citoyens-nés estime que cela ne menace ni leur poste de travail, ni leur salaire. Et il ne se passe pas une semaine sans qu'une offensive patronale ou une décision politique ne renforce le camp du non en fragilisant les actifs-ves ou les chômeurs-euses. Les attaques contre la CCT du gros-œuvre, la suppression de 120 jours d'indemnités pour les chômeurs-euses de moins de 50 ans à Genève en sont des exemples récents. Comment ne pas craindre un dumping salarial massif alors que les patrons et les médias martèlent que les salaires sont trop élevés en Suisse et qu'ils nuisent à la compétitivité de

l'économie ? Pourquoi être confiants dans cet élargissement alors que depuis des années des employeurs nous chantent l'air de "si-vous-n'êtes-pas-content-il-y-en-a-mille-qui-attendent-dehors" ? Ceux qui "attendent dehors" venaient auparavant d'Italie, d'Espagne, du Portugal, de Yougoslavie. Puis les chômeurs-euses et les "travailleurs-euses pauvres" ont endossé ce rôle. Et le bouc émissaire est maintenant le "plombier polonais" qui met en danger postes de travail et salaires des résident-e-s. Les craintes légitimes face à la montée du chômage, aux suppressions massives de postes de travail, aux attaques contre les conventions collectives du privé et les statuts du secteur public renforcé ainsi le camp des opposants à l'élargissement et raniment des sentiments parfois proches de la xénophobie.

A Genève, ce n'est pas le plombier polonais, mais la vendeuse savoyarde ou plus largement les salarié-e-s frontaliers-ères travaillant dans ce

canton qui vont être au cœur de cette votation. Rendus capables de tous les maux, de l'accroissement du chômage aux baisses de salaires, les frontaliers-ères sont devenu-e-s l'enjeu d'une votation qui ne porte pourtant absolument pas sur leur présence dans le marché du travail local. Mais vous trouverez certainement autour de vous quelqu'un pour vous assurer qu'il connaît quelqu'un qui a perdu sa place au profit d'un-e frontalier-ère payé-e moins cher. Et que pour cela il/elle votera non le 25 septembre.

Magnifique auto-goal ! Car en dehors du fait que la votation ne porte pas sur les frontaliers-ères, les mesures d'accompagnement, liées à cet élargissement, tomberont en cas de refus. Pourtant, la facilitation de l'extension des CCT, l'exigence d'un contrat de travail écrit, le renforcement des moyens pour l'inspection du travail sont autant d'avancées que nous devons au "plombier polonais" et à la "vendeuse savoyarde". Ce que les syndicats n'avaient pas

réussi à arracher aux employeurs après des années de luttes, la libre-circulation des personnes a permis de l'obtenir. Mesures insuffisantes certes, mais progrès quand même qui attisent d'ailleurs l'opposition de l'extrême-droite à l'élargissement de la libre-circulation. En dehors de notre attachement de principe à la libre-circulation des salarié-e-s, le Oui du SIT est donc un Oui de combat, pas de résignation.

Notre conviction demeure : même si nous avions le meilleur droit du travail au monde et de meilleures mesures d'accompagnement, la défense et l'amélioration des conditions de travail continueront à dépendre des seul-e-s salarié-e-s et de leurs organisations. Pas du bon vouloir du parlement et des organisations patronales. Pas non plus de la division entre travailleurs-euses locaux-ales et étrangers-ères. Ne nous trompons donc pas d'adversaires, ne nous trompons pas non plus de combat.

Hervé Pichelin

Ce qui change le 1er juillet 2005

Avec l'entrée en vigueur de l'assurance maternité sur le plan fédéral, la loi genevoise a aussi dû être modifiée sur certains points. Si la durée du congé maternité et adoption reste de 16 semaines (au minimum car des CCT et des statuts prévoient mieux), les conditions pour bénéficier de l'assurance maternité et adoption ont un peu changé. Dès le 1er juillet il faudra :

- avoir été assuré(e) obligatoirement au sens de l'AVS durant les 9 mois précédant l'accouchement (durant la grossesse en cas d'accouchement prématuré) ou le placement de l'enfant en vue de son adoption

- avoir, au cours de cette période, exercé une activité lucrative durant cinq mois dans le canton de Genève et,
- être salarié(e) ou au chômage à la date de l'accouchement ou du placement de l'enfant en vue de son adoption.

En cas d'hospitalisation du nouveau-né durant 3 semaines au moins, il sera possible de reporter le congé maternité d'autant que dure cette hospitalisation.

L'absence durant le congé maternité ne peut plus justifier une diminution de la durée des

vacances. Les deux premiers mois d'absence durant la grossesse non plus. Au-delà, l'employeur pourra réduire les vacances d'un douzième par mois complet d'absence, mais ce n'est bien sûr pas une obligation !

Le montant minimal de l'allocation sera de 53 francs par jour et le montant maximal de 238 francs. Des cotisations sociales seront prélevées sur les allocations des 14 premières semaines de congé. Le guide maternité et adoption du SIT a été réactualisé pour celles et ceux qui voudraient en savoir plus.

Valérie Buchs



Lock out dans l'industrie finlandaise

Le papier dans la tourmente

De retour de Finlande début juin, le soussigné a été surpris du silence quasi général des médias européens sur un grave conflit de travail qui dure depuis des semaines dans l'industrie finlandaise du papier : un lock out patronal faisant suite à une grève des travailleurs du secteur.

Tout n'est donc pas rose au pays " ultratechnologique " du géant de la téléphonie mobile Nokia. La Finlande, connue pour son système d'enseignement et sa compétitivité économique mais aussi pour ses 200 000 lacs et sa somptueuse nature, est traversée également par de graves contradictions sociales. Les conflits de travail vont même en se multipliant, mais à la façon finlandaise, sans grandes manifestations de rue... Victimes du lock out, c'est volontiers dans leur fameux cottages et leurs saunas au bord des lacs que se réfugient les travailleurs contraints au repos...

Cela fait des mois que le conflit couvait, car l'industrie finlandaise du papier connaît une stagnation économique depuis plusieurs années. La faute au prix du papier qui a chuté de 25% en cinq ans et à la faible rentabilité et des coûts élevés de la branche. Conséquence : sur l'air de la chanson connue de la mondialisation... les compagnies délocalisent ou construisent leurs usines à l'étranger. Qui plus est, la moitié des 45 usines de papier et de carton à l'intérieur du pays seraient menacées. A la mi-mai, après de longues et infructueuses négociations, à l'appel du syndicat du secteur, les travailleurs des plus grandes entreprises du pays se sont mis en grève pendant deux jours. Le 18 mai, violente riposte patronale rappelant les pratiques en vigueur du temps de Zola: le lock out, soit la fermeture des entreprises privant ainsi tous les travailleurs de travail et de salaire !

La Finlande est le pays du monde le plus dépendant de ses forêts ; elle est le deuxième plus grand exportateur mondial

après le Canada; 140 000 personnes y sont employées, plus du double si l'on y ajoute les activités indirectes; sans papier finlandais, un européen sur deux serait dépourvu de son journal quotidien ou autre publication. Les leaders de la branche sont UPM-Kymmene et Stora Enso, ce dernier groupe industriel employant à lui seul 44 000 personnes dans plus de 40 pays... Quant aux travailleurs du papier, quasiment tous syndiqués, ils sont plus de 24 000.

Temps de travail et flexibilité

Le patronat veut supprimer les jours de congé de Noël et de la Saint-Jean (la fête du solstice d'été est " sacrée " en Finlande, il ne faut pas y toucher !) car, selon lui, les arrêts et redémarrages des machines sont coûteux et polluants; il veut recourir de façon accrue à la sous-traitance et à un personnel intérimaire; enfin, il ne veut plus payer les deux premiers jours de congé maladie. Bref ! des positions dans l'air du " temps occidental ". Le syndicat du secteur, bien que puissant, est sur la défensive et il se garde bien " d'en rajouter ", notamment au niveau salarial, ce d'autant plus que les travailleurs du secteur sont bien payés, en dessus de la moyenne finlandaise.

Enjeu du conflit : tentative de précarisation des conditions de travail, dans un secteur accru d'une main d'œuvre non qualifiée, notamment immigrée (les syndicats ont une position ambiguë à l'égard de la nouvelle immigration), pression indirecte sur les salaires et chantage à la délocalisation.

Compte tenu de la situation économique du secteur, telle que décrite par le patronat, l'emploi y est réellement en danger. Face à l'intransigeance patronale, le mouvement s'amplifie : le syndicat a répliqué au lock out en lançant une grève dans trois usines non incluses dans le conflit initial; le syndicat suédois du papier s'est solidarisé en lançant un débrayage au sein du groupe Stora Enso et enfin, à l'appel de leur syndicat, les électriciens viennent également de débrayer, par solidarité.

Le conflit n'est pas très populaire, car les conséquences se font ressentir en cascade au sein de la population : le lock out patronal - moyen exécrable s'il en est, datant d'une autre époque pour mettre au pas les ouvriers - met à l'arrêt forcé une bonne partie des transports et autres entreprises du bois; il met également en danger de nombreuses petites entreprises dépendant directement ou indirectement de ce secteur industriel. Si le conflit perdure, la pénurie va se faire sentir au niveau de la consommation, du journal quotidien ou berlingot de lait au papier WC (les mégots sont en train de se constituer des " réserves de guerre "), y compris dans certains pays européens : les journaux estoniens, par exemple, arrivent au bout de leur stock de papier et se tournent vers la Russie ; ils ont déjà annoncé vouloir s'alimenter à l'avance auprès de producteurs de papier plus sûrs que les Finlandais !

Malgré l'intervention d'un médiateur désigné par l'Etat, les négociations jusqu'à ce jour n'ont rien donné. Les employeurs disent avoir fait de gros efforts et viennent de faire de nouvelles et ultimes propositions, neutres cependant au niveau financier. Propositions refusées par le syndicat. Les négociations n'avaient toujours pas abouti à la mi-juin !

Daniel Dind

Un signe d'ouverture ?

L'analyse des résultats des votations du 5 juin peut-elle se faire seulement sur un mode optimiste ? L'acceptation de la loi sur le partenariat enregistré entre personnes du même sexe (PACS) constitue clairement une preuve de l'évolution sociale et culturelle de la Suisse. Ce d'autant plus qu'à la différence d'autres pays européens, c'est ici les citoyens ne-s - et non les parlementaires - qui ont accepté la loi. Près de 60% des votes en faveur du PACS, voilà qui donne une légitimité indiscutable à cette loi et traduit une avancée importante vers l'égalité des droits. En effet, le PACS offre aux couples homosexuels les mêmes droits et devoirs que les couples hétérosexuels en matière de droit de succession, d'assurances sociales, de prévoyance professionnelle et de fiscalité. Pour les syndicats, il s'agit maintenant de veiller à l'application de ces nouvelles dispositions, particulièrement dans le do-

main de la prévoyance professionnelle.

Sur l'acceptation de la participation de la Suisse aux accords de Schengen/Dublin, l'interprétation est plus mesurée. Si le refus de ces accords a clairement été identifié avec l'UDC d'extrême droite, l'on peut alors considérer qu'une majorité des votant-e-s l'ont désavoué. Interprétation optimiste qui a été celle de la majorité des partis de gauche et de la plupart des syndicats, qui voit dans ce résultat une démonstration de l'ouverture des Suisses en faveur de l'Union européenne. Dans cette optique, la campagne mensongère, populiste et xénophobe de l'extrême-droite n'a pas atteint son but et nous ne pouvons que nous en réjouir.

L'autre hypothèse est moins optimiste. Même si l'acceptation de ces accords se traduit par une plus grande liberté de circulation à travers l'Europe pour les Suisses, il n'en reste

pas moins que Schengen/Dublin consacrent des réalités politiques nettement moins progressistes : discrimination entre européens-ne-s et non-européens renforcée, secret bancaire sauvegardé, situation de l'asile détériorée... Ce qui est-il davantage un signe d'ouverture ou au contraire l'expression d'une fermeture et d'une dérive sécuritaire de la Suisse ? Bien évidemment, l'on ne peut résumer les motivations du oui à une seule de ces interprétations. Par contre, nous saurons le 25 septembre si une majorité des votants-es s'identifie réellement à une Suisse plus ouverte et plus proche de l'Europe. Pas d'une Europe sécuritaire et fermée au reste du monde, mais une Europe sociale et solidaire. Seul le oui à l'élargissement de la libre-circulation permettra de qualifier l'acceptation de Schengen/Dublin de vote d'ouverture.

Hervé Pichelin

Pour une mobilisation internationale à Genève

Stoppons l'agenda de l'OMC

La conférence ministérielle de Hong Kong approche et les négociations à l'OMC s'intensifient pour en assurer le succès. Ayant encore à l'esprit l'échec de Cancun, l'OMC a changé sa stratégie de négociation. Les négociateurs tenteront de résoudre les questions les plus conflictuelles durant les Conseils généraux à Genève - évitant ainsi les feux des projecteurs et la pression populaire qui ont contribué aux précédents blocages. Les décisions seraient ainsi prises d'une manière encore plus opaque et non-démocratique. La société civile doit s'opposer à cette stratégie !

L'agenda de juillet qui a été décidé l'année dernière montre ce changement de stratégie. D'ici à Hong Kong, deux Conseils généraux durant lesquels d'importantes décisions devraient se prendre pour tous les secteurs, sont prévus. La ministérielle de Hong Kong devrait donc servir au mieux à entériner des décisions plutôt qu'à les prendre.

Plus les pourparlers commerciaux avancent, plus leur

nature réelle s'éclaircit - le cycle actuel de négociation sera une fois de plus un cycle au service des multinationales, sans que les intérêts des petits-e-s agricultrices/teurs, des femmes, des travailleurs et travailleurs, des plus pauvres et de l'environnement, ne soient pris en compte. Au vu de ce qui se passe pour l'agriculture, les services et les biens industriels - et au vu des rapports de force à l'OMC - les évolutions récentes suscitent de réelles et graves inquiétudes.

Il est donc indispensable d'exercer une pression populaire et de focaliser l'attention internationale sur les prochains Conseils généraux de l'OMC à Genève. Les mouvements sociaux et la société civile doivent être présents pour faire porter leur responsabilité aux membres de l'OMC, et pour s'assurer que les pays en développement, les intérêts des peuples du monde et de l'environnement ne soient plus bafoués, dans la fuite en avant toujours plus libérale du commerce international.

C'est dans ce contexte que

s'est mise sur pied l'alliance genevoise des peuples (Geneva peoples' alliance), qui regroupe plus d'une cinquantaine d'organisations locales comme internationales. Cette coalition de syndicats, d'ONG et d'associations s'est réunie pour fixer l'agenda des contre-événements. Du 25 au 30 juillet, à l'occasion du Conseil Général de l'OMC, se tiendra un " Festival de musique et débat public ".

Ces quelques jours permettront tout à la fois de rencontrer les délégués et représentants à l'OMC, débattre publiquement des principaux enjeux en lien avec l'OMC et enfin se rassembler autour d'un festival de musique, qui comprendra une aire de camping et de nombreux stands. (27 - 30 juillet)

Par ailleurs, une autre mobilisation importante aura également lieu lors du Conseil général de l'OMC au mois d'octobre, soit quelques semaines avant la Conférence ministérielle de Hong Kong.

Pour plus d'info, contacter au SIT Séverin Guelpa

Pour stopper l'hémorragie des finances fédérales

Contre la suppression des droits de timbre

Le comité SIT a décidé de soutenir le référendum national contre la suppression des droits de timbre sur les transactions financières. Ce référendum vise donc le maintien de l'impôt fédéral sur le droit d'émission, prélevé lors de l'émission d'actions ou d'obligations, et sur le droit de négociation qui porte sur l'achat ou la vente de titres par des commerçants suisses de titres. Les droits de timbres sont donc payés par les banques, les milieux qui spéculent en bourse ou par les détenteurs de capitaux et peu les salariés-es.

Or les chambres fédérales viennent de faire un cadeau de 310 millions à ces milieux en diminuant largement ces droits de timbre. Jusqu'alors, le parlement avait décidé depuis l'an 2000 d'alléger de 240 millions, à titre " provisoire et urgent ", le montant de ces droits. Or les Chambres ont décidé de rendre

ces allègements définitifs en y ajoutant 70 millions supplémentaires.

Ce cadeau royal aux milieux bancaires et boursiers ne s'accompagne évidemment d'aucune compensation pour les finances fédérales. La majorité parlementaire fédérale a décidé de couper environ 5 milliards dans le budget de la Confédération alors que ces " économies " visent essentiellement les prestations publiques; ce cadeau est véritablement indécent. Ce d'autant plus que cette modification de la loi sur le

droit de timbre est la reprise exacte d'un des volets du pacte fiscal fédéral rejeté par les citoyen-ne-s suisses lors de la votation populaire du 16 mai 2005.

Dans la lignée des précédentes positions du SIT contre la politique des caisses vides que pratique les partis bourgeois au niveau fédéral comme au niveau cantonal, le comité SIT a décidé de soutenir ce référendum. Des feuilles de signatures sont disponibles au secrétariat.

Hervé Pichelin

La comparaison 1993-2004 des recettes totales issues des droits de timbre par rapport au chiffre d'affaires de la Bourse suisse est intéressante:

| | 1993 | 2004 |
|---|-----------------|------------------|
| Recettes DT | 2181 millions | 2755 millions |
| Chiffre d'aff. Bourse suisse | 434665 millions | 1123105 millions |
| DT en % du chiffre d'affaire de la bourse | 0,50 % | 0,25 % |

Des employés salariés ... mais indépendants !

Si jusqu'à maintenant vous avez cru qu'en étant salarié et qu'en cas de litige avec votre employeur vous aviez (un peu) de droits à faire valoir devant le Tribunal du travail, vous aviez tout faux !

En effet, le Tribunal des prud'hommes à Genève vient de rendre une décision par laquelle il déboute un travailleur sans papiers, considérant qu'il ne s'agissait pas d'un employé mais d'un travailleur ... indépendant.

Le litige soumis au Tribunal n'avait pas, en principe, vocation à inquiéter les bonnes âmes de la République, tellement c'était devenu une situation courante. Un travailleur qui se fait licencier avec effet immédiat suite à sa demande d'amélioration salariale est devenu, malheureusement, un fait presque banal.

José (nom fictif), médecin équatorien, sans permis de travail, avait été engagé en 1996 par une entreprise de peinture à Genève. Au début, il touchait un salaire net mensuel de 2'000 francs par mois et a ensuite été "augmenté" à 3'000.-. La durée de travail oscillait entre 7 et 14 heures par jour et il devait souvent travailler les samedis et dimanches pour le même prix. Un peu plus tard, ce patron engage également le frère de José aux mêmes conditions

et leur fournit un logement en échange de travaux de conciergerie.

En 2002, José et son frère demandent au patron une amélioration salariale et surtout de ne plus travailler régulièrement les samedis et dimanches. La réponse ne se fait pas attendre : les deux frères sont licenciés et délogés sur le champ. L'affaire a fini au Tribunal.

Pendant la période travaillée, le patron avait eu le soin de ne pas laisser de traces et les salaires avaient été payés de la main à la main sans fiches de paye.

Les deux frères devaient donc prouver devant le Tribunal qu'ils avaient bel et bien travaillé pour ce patron qui disait ne pas les connaître. Ainsi, pendant les enquêtes du Tribunal, plus d'une quinzaine de témoins ont été entendus. Plusieurs d'entre eux ont reconnu les frères et confirmé que le patron était bien le patron des deux frères.

De plus, les frères avaient constitué une liste des chantiers où ils avaient travaillé. Finalement, le patron a dû recon-

naître que les deux frères avaient bien travaillé pour lui mais - tenez-vous bien - ils l'avaient fait en qualité d'indépendants et non en tant que salariés.

Contre toute attente, les juges ont suivi les conclusions du patron et estimé que celui-ci ne devait rien aux travailleurs, que les montants versés par le patron n'étaient pas des salaires mais des paiements versés pour le mandat accompli.

En poussant plus loin les conclusions des juges, on pourrait en déduire qu'il suffirait à un employeur de ne fournir aucune fiche de paye pour pouvoir dire ensuite qu'en aucun cas il s'agirait d'un employé mais d'un travailleur indépendant et de pouvoir, de ce fait, contourner toute obligation contractuelle.

Autrement dit, ce jugement représente une porte ouverte à l'arbitraire et une possibilité, pour les employeurs peu scrupuleux, d'échapper à toute obligation conventionnelle et de mieux exploiter les travailleurs qui se trouvent dans la précarité.

Le SIT a fait appel de ce jugement et attend avec impatience la décision de la Cour supérieure.

Jorge Klappenbach

La vérité interdite

Notre collègue syndicaliste Rémy Pagani a dénoncé publiquement dans les années 2000 et 2001 les nombreux dysfonctionnements des Offices des Poursuites et Faillites au détriment des employés des Offices et des personnes concernées par les activités de cette administration. Il s'est avéré, qu'au-delà de ces dysfonctionnements, des faits extrêmement graves ont été découverts dans la gestion des Offices relevant de pratiques "mafieuses" et tombant sous le coup de dispositions pénales.

Ces dysfonctionnements, dont ceux de l'Autorité de Surveillance, ont conduit le Grand Conseil à adopter une nouvelle loi sur le fonctionnement des Offices et sur la création d'une nouvelle autorité de surveillance, en lieu et place de celles qui avaient failli à sa tâche.

Notre collègue Rémy Pagani, avec de nombreux employés travaillant dans ce secteur de l'administration cantonale, s'est posé la question publiquement, lors d'une conférence de presse, sur les doutes relatifs à l'intégrité de certains juges qui constituaient l'ex-autorité de surveillance, notamment qu'ils n'aient pas décelé durant de longues années les infractions pénales qui ont été rendues publiques.

En déformant les propos qu'il a tenus, le Tribunal de Police l'a condamné à 500 francs

d'amende et quelque 7 000 francs de frais, y compris 5 000 francs de réparations pour tort moral. De plus, notre collègue a été empêché de présenter des témoins. Il n'a donc pas pu bénéficier d'un procès équitable.

Contre cette condamnation injuste, notre collègue a recouru devant le Tribunal de première instance et, s'il le faut, il la contestera devant le Tribunal Fédéral et même à la Cour européenne des droits de l'homme à Strasbourg.

Cette attaque sans précédent contre un syndicaliste est à mettre en parallèle avec l'inculpation d'autres syndicalistes dans notre canton dans le cadre du G8 (Olivier de Marcelles) ou de l'affaire des Transports Publics Genevois, le 14 mai dernier. De même, 6 syndicalistes fribourgeois sont entraînés devant les Tribunaux alors que leur combat relève de conflits sociaux, ce que les tribunaux ont fini par admettre.

La Communauté genevoise d'action syndicale dénonce cette dérive et ces tentatives répétées de traiter sur le plan juridique ce qui relève de l'action syndicale. Elle dénonce cette répression qui atteint le mouvement syndical dans son ensemble.

(selon un communiqué de la CGAS)

Economie domestique

Notables genevois épinglés

Dans le secteur de l'économie domestique, l'exploitation des travailleuses, démunies, sans statut légal, immigrées, semble être sans limite.

Qu'on en juge par l'exemple de Linda, jeune Bolivienne sans-papiers après son expérience "fulgurante" (engagée le 30 juin 2003, licenciée sur le champ trois semaines après) chez Mme X, notable genevoise, riche comme Crésus... Celle-ci, avec l'assistance de ses deux fils, en a fait voir de toutes les couleurs à la pauvre Linda : elle fut exploitée honteusement, tomba malade (certains disent par sous-alimentation), licenciée abruptement et accusée injustement de vol. Il faut dire que la maîtresse de céans est connue pour engager, à répétition, des employées de maison, sans-papiers (donc sans défense) sans jamais respecter les règles en vigueur dans l'économie domestique. Afin de la soustraire aux exigences du contrat-type de travail, son fils, avocat, ne trouva rien de mieux que de faire rajouter une note manuscrite sur la copie du passeport de l'employée, précisant que le contrat

type de travail n'était pas applicable. Par ce tour de passe-passe, Linda serait ainsi payée 1500 francs par mois au lieu des 3300 francs prévus (3400 aujourd'hui) dans le contrat type pour cette catégorie d'employées. Comme l'on n'est jamais mieux servi que par soi-même, c'est ce même fils qui prit la plume pour contester la plainte de l'employée... allant jusqu'à traiter de fausse l'adresse indiquée au 16, rue des Chaudronniers ; le SIT, selon lui, n'étant pas habilité à représenter les parties aux Prud'hommes !

Linda, avec l'aide du SIT, déposa donc plainte contre Mme X devant la justice prud'homale, en septembre 2003. Ses demandes : versement du salaire conformément au contrat type de travail, rétribution des nombreuses heures supplémentaires (la salariée faisait 65 heures de travail par semaine !) et des jours du délai de congé non respecté, sans oublier le verse-

ment des cotisations aux assurances sociales et la production d'un certificat de travail.

Le Tribunal des Prud'hommes donna entièrement raison au SIT et, en particulier, condamna Mme X à verser un montant complémentaire de 2'171 francs. Ce qu'elle ne fit pas, car par le biais d'une nouvelle avocate - peut-être jugeait-elle que son fils avait fait et écrit assez de bêtises - elle saisit la Cour d'appel. Par son jugement du 31 mai 2005, cette instance confirma sans ambiguïté le premier jugement. Il faut dire que les "effets de manche" de l'avocate et ses argumentations frôlant le ridicule n'ont pu que desservir les intérêts de Mme X. Morceaux choisis : contestation du jugement du fait que l'employée n'a pas donné son adresse personnelle mais seulement celle du SIT. Puis de citer l'adage romain "Nemini fraus sua patroni debet" (nul ne doit se faire une protection de sa fraude). La brillante avocate aggrave ensuite son cas : puisque la "demanderesse n'a aucune domiciliation de travail, ni de domicile, ni même d'autorisa-

tion de séjourner (...) elle ne saurait prétendre à bénéficier de la protection attachée aux titulaires d'un contrat de travail régulier" et de rajouter doctement "Nemo admittitur propriam turpitudinem suam allegans" (personne n'est admis à se prévaloir de sa propre turpitude) !!! dès lors, selon elle, le contrat type n'est pas applicable. Pire ! Comme "la demanderesse n'a aucune autorisation de travailler en Suisse, elle n'est donc pas recevable à exiger (souligner par elle) des droits"... CQFD ! Voilà qui est clairement... et naïvement dit. En d'autres termes, cela donne : "nous, notables et bonnes familles genevoises, nous pouvons exploiter sans scrupules les employées sans-papiers...celles-ci ne peuvent rien exiger puisqu'elles ne sont pas autorisées à travailler en Suisse" !

Heureusement, un tel cynisme commence à être battu en brèche par les travailleuses de l'ombre qui, avec l'appui inconditionnel du SIT, osent enfin faire valoir leurs droits.

Daniel Dind

Pour la retraite dès 62 ans

Initiative pour la retraite anticipée

L'Union syndicale suisse va lancer une initiative populaire fédérale prévoyant la possibilité de prendre sa retraite dès 62 ans.

Pour les bas et les moyens revenus, la rente AVS restera intacte.

Au moment où le Conseil fédéral recommence à évoquer les pires scénarios pour l'avenir de l'AVS, malgré les 70% de non lors du vote sur la onzième révision de l'AVS, l'Union syndicale suisse veut faire avancer le débat en faveur de la retraite anticipée. Avec un âge de la retraite fixé à 65 ans pour les femmes comme pour les hommes, cette initiative lie la possibilité d'une rente anticipée à la cessation de toute activité lucrative.

Le texte prévoit que l'assuré-e qui a cessé d'exercer une activité lucrative a droit à une rente de vieillesse dès 62 ans révolus.

La loi règle le droit à la rente des assurés-e-s qui conti-

nent d'exercer une activité lucrative partielle. Elle fixe une franchise pour les revenus modestes provenant d'une activité lucrative.

La rente perçue avant l'âge inconditionnel de la retraite par un-e assuré-e dont le revenu de l'activité lucrative était inférieure à une fois et demi le revenu maximal formateur de la rente AVS n'est pas réduite. Le droit inconditionnel à la rente de vieillesse naît au plus tard à l'âge de 65 ans révolus.

L'USS a prévu de lancer cette initiative cet été, dès qu'elle aura été publiée dans la feuille d'avis fédérale.

Le comité SIT se prononcera au mois de septembre.

Hervé Pichelin

En bref !

12,3 millions d'esclaves
L'Organisation internationale du travail a rendu, en mai, le rapport le plus conséquent qu'elle ait jamais fait sur le travail forcé. Son bilan est affligeant : aujourd'hui, dans le monde, 9,8 millions de personnes sont exploitées par des particuliers et des entreprises et 2,5 millions par des États ou des groupes militaires. Comme on pouvait s'y attendre, les femmes sont majoritaires parmi les esclaves, puisqu'on estime qu'elles sont 6,9 millions à être forcées de travailler. Les gains réalisés sur le dos de ces victimes s'élevaient, selon ce rapport, à 32 milliards de dollars par an.

Dette extérieure de 18 pays pauvres annulée
Les 8 États les plus industrialisés (G8), ont décidé d'annuler entièrement la dette multilatérale de 18 pays pauvres : Bénin, Bolivie, Burkina Faso, Éthiopie, Ghana, Guyane, Honduras, Madagascar, Mali, Mauritanie, Mozambique, Nicaragua, Niger, Rwanda, Sénégal, Tanzanie, Ouganda et Zambie. Ils effacent ainsi une ardoise de 33 milliards d'euros contractée auprès des organisations multilatérales de crédit à caractère public que sont le Fonds monétaire international, la Banque mondiale et la Banque africaine de développement. Les syndicats et organisations non gouvernementales qui réclamaient depuis des décennies l'annulation de la dette saluent favorablement cette décision et attendent maintenant que d'autres pays lourdement endettés puissent eux aussi être sou-

lagés de ce fardeau. Ils demandent également que le G8 renonce à conditionner cette annulation au respect par ces pays des programmes d'ajustement structurel du FMI.

Confédération européenne des syndicats face au rejet de la Constitution européenne
Suite aux non français et hollandais au traité constitutionnel européen, la Confédération européenne des syndicats (CES) - favorable à cette constitution - demande aux États membres de l'Union de promouvoir une Europe sociale et une politique macro-économique favorisant la croissance. Selon la CES, l'UE doit ainsi : investir dans la recherche, l'éducation, la formation et mener des politiques actives en

matière de marché du travail, de logement social et de développement de technologies durables.

Syndicats unis contre les licenciements d'IBM
Face au projet d'IBM de supprimer 13 000 emplois à travers le monde, les syndicats et représentants du personnel IBM à travers le monde ont lancé le 23 mai dernier une journée mondiale de grève. Ils ont appelé la direction à négocier avec les différents syndicats et ont rappelé qu'en 2004, la société avait engrangé 9 milliards de dollars de bénéfices et décidé en conséquence d'augmenter les dividendes de ses actionnaires.

Corée : un-e syndicaliste arrêté par heure
La Confédération internationale

des syndicats libres (CISL) dénonce la répression antisyndicale en cours en Corée. En 8 semaines, 1425 syndicalistes ont été arrêtés-e-s : Tous/toutes participaient soit à une manifestation soit à une action collective pacifique et légale. La CISL a porté l'affaire devant le Comité de la liberté syndicale de l'OIT.

Équateur : graves violations des droits des travailleurs-euses dans les plantations de banane
Droits des travailleurs-euses bafoués, syndicats presque inexistant, travail des enfants fréquent, conditions de sécurité et d'hygiène misérables. Tel est le bilan de l'étude menée par la CISL sur les conditions de travail dans les plantations bananières d'Équateur.

Dans le souci d'augmenter ses exportations, ce pays premier exportateur au monde de bananes, se livre à une sous enchère en terme de respect des normes sociales, ce qui induit un nivellement par le bas des salaires et des conditions dans les autres pays d'Amérique Latine. Le rapport établit également qu'un demi million d'enfants de moins de quinze ans travaillent dans ce pays, notamment dans le secteur de la banane et de l'industrie florale.

Koweït : les femmes ont enfin le droit de vote!
Le parlement koweïtien a finalement accordé le droit de vote et d'éligibilité aux femmes du pays. Et si leur voisin saoudien s'inspirent de cette avancée?

Conventionner la flexibilité?

L'incompréhension est grande dans les rangs du comité des maçons du SIT: à la lecture de la convention nationale 2006 passée entre les syndicats Unia et Syna avec la Société suisse des entrepreneurs (SSE).

Mobilisés depuis plusieurs semaines contre le projet scandaleux de la SSE qui visait le démantèlement pur et simple de la convention nationale du gros œuvre de la construction, les travailleurs genevois avaient, au sein de leur syndicat puis en assemblée intersyndicale, établi leurs revendications et un plan d'action pour contrer l'ultralibéralisme du patronat.

La confrontation semblait inévitable. Puis la raison a amené la SSE à s'asseoir à la table des négociations. Craignant d'occuper l'actualité à la veille de la votation sur l'extension de la libre circulation en septembre prochain, les parties se sont mis d'accord sur un calendrier de trois ans pour régler les conflits qui concernent les conditions de travail dans la construction: classes de salaire, indemnités journalières maladie, agence temporaire et sous-traitance, etc. Le projet patronal initial n'a donc pas été jeté aux oubliettes, il convient de le préciser clairement.

Dans ce concert de bonne volonté sur fonds de paix sociale, les syndicats Unia et Syna ont pourtant jugés opportuns d'accepter l'introduction dans la Convention nationale

de nouvelles possibilités d'assouplir les horaires de travail et de retirer aux commissions paritaires cantonales le devoir de régulation concernant le calendrier annuel des entreprises et le travail du samedi. Désormais ces dernières seront bien en peine de contrôler ces calendriers annuels de la durée hebdomadaire du travail, puisque les entreprises n'auront plus l'obligation de leur le soumettre. Il leur suffira seulement de transmettre ces calendriers à leur personnel au plus tard en fin d'année pour l'année suivante. S'agissant du travail du samedi, si celui-ci reste un jour chômé, les entreprises auront cependant tout le loisir d'occuper leurs travailleurs ce jour-là puisque qu'elles ne seront plus soumises à une quelconque autorisation des commissions paritaires sur la base de critères précis (notion d'urgence, de sécurité etc.), mais à une simple procédure d'annonce.

De plus, il sera désormais possible, selon le calendrier annuel défini par l'entreprise de travailler jusqu'à 48 heures par semaine sans majoration de salaire, le travail du samedi restant lui indemnisé à 25%. Là encore les commissions paritaires perdent de leur pouvoir

de contrôle, puisque les entreprises pourront modifier à la hausse et jusqu'à 48 heures la durée hebdomadaire de travail - alors qu'aujourd'hui la durée maximale de travail hebdomadaire est fixée à 45 heures - et l'adapter à ses nouveaux besoins d'exploitation, partout où seulement pour certains chantiers sans aucune demande d'autorisation préalable ou même procédure d'annonce.

Par ailleurs, la question brûlante du salaire en cas d'intempéries est laissée dans le flou le plus total, alors que des abus manifestes ont eu lieu lors des fortes neiges de cette année.

Ces accords représentent un recul sensible des conditions de travail à l'échelle tant genevoise que nationale, même s'ils se sont soldés par une augmentation salariale générale de 60 centimes de l'heure. Augmentation qu'il convient même de relativiser, puisque désormais toutes les journées de travail non effectuées pour raisons de maladie, accident, ou fériés ne seront indemnisées qu'à concurrence de 8,1 heures, alors qu'aujourd'hui elles le sont sur la base de l'horaire réellement effectué ce jour-là, par exemple 9 heures en été.

Les travailleurs de la cons-

truction suisses ne sont, il est vrai pas logés à la même enseigne, et ce qui représente une clarification à Zoug peut sembler parfois obscure à Genève où la mobilisation séculaire des ouvriers de la construction a permis de fortes avancées conventionnelles. A ce titre, la convention cantonale genevoise mérite plus que jamais de combler les lacunes de la convention nationale et sur ce terrain là, le SIT ne frustrera pas les aspirations des travailleurs.

Dans un territoire ouvert aux entreprises et aux travailleurs suisses et européens, il s'agit en effet de renforcer les pouvoirs des commissions paritaires cantonales dans la régulation de l'horaire et des conditions de travail sur la base de conventions collectives de travail précises et contraignantes.

C'est pourquoi les travailleurs genevois du gros œuvre seront dès la rentrée informés de manière complète et transparente sur la nouvelle convention nationale 2006, afin de définir ensemble les stratégies syndicales face à un démantèlement programmé des conditions de travail.

T.Horner - S. Lehmann

Nouvelle offensive pour une fiscalité solidaire

N'oubliez pas de renvoyer les initiatives

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

La première, "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 de 2001 pour les très hauts revenus et de rétablir la situation telle qu'elle était précédemment.

La seconde, "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.

Il faut maintenant faire rentrer les feuilles de signatures - complètement remplies ou non - le plus rapidement possible.

Jean-Dominique Jacquemet

Portrait d'un président

Président du SIT depuis 2001, Jean-Do a accepté de renouveler son mandat en 2004. Il assume désormais la présidence du SIT aux côtés de Jean-Marc Denervaud, et Max Deturche. Une occasion de revenir sur son parcours de militant syndical.

Te souviens-tu de ta première rencontre avec le SIT, qu'est-ce qui t'a amené à rejoindre le syndicat?

Mon histoire au SIT commence en 1985. Je rentrais d'Afrique où j'avais passé sept ans dans la coopération au développement. Charles Fasel, président du SIT m'a proposé de rejoindre la commission internationale qui réunit des militant-e-s sensibles et intéressé-e-s par les questions de développement. Nous appuyons notamment le travail de syndicats en Afrique. J'ai alors rejoint la commission internationale et par là j'ai aussi siégé pour le SIT auprès de la Commission technique de la Fédération genevoise de coopération.

A l'inverse de la majorité des membres de SIT, je n'ai donc pas adhéré au SIT suite à un conflit de travail. Par contre, par la suite, j'ai participé aux côtés du SIT aux négociations de la convention collective de la SGIPA -société genevoise d'intégration pour personnes adultes en situation de handicap- où je travaille en tant que maître d'atelier.

En 2001, tu as été élu à la présidence du SIT, qu'est-ce qui t'a motivé à prendre cette fonction et qu'est-ce qu'elle t'a apporté?

En côtoyant de près les militants du SIT, je réalisais à quel point Genève était touchée par les conséquences néfastes de la mondialisation et des politiques néolibérales: chômage, délocalisations, dumping social, diminution des prestations sociales etc. J'avais envie de mieux comprendre ce qu'était la lutte syndicale et d'y participer plus activement.

En fait, j'ai réalisé à quel point le SIT est présent sur le terrain. Nous sommes impliqués dans un nombre impressionnant de commissions, co-

mités, forums et autres qui structurent la vie économique, politique et sociale de ce canton. Le SIT y participe de façon très constructive. C'est un aspect dont on ne se rend pas



forcément compte en tant que militant.

On connaît souvent le SIT pour son côté revendicatif et protestataire; par contre, son travail de fond, de structuration, de prospection, de négociation de conventions, etc. est moins connu. J'ai aussi découvert la dimension politique du SIT, c'est un syndicat qui prend souvent position avant les partis politiques. Tout cela demande un grand effort de réflexion. Le SIT a une vie propre qui est très complète. Son aspect interprofessionnel est aussi très intéressant puisque le syndicat réunit des personnes de tous les secteurs économiques. Cette cohabitation entre personnes de professions et de milieux socio-économiques différents n'est pas banale, elle est très riche, mais pas toujours évidente à gérer puisque suivant leur profession ou leur parcours, les travailleuses et travailleurs peuvent avoir des intérêts et des avis très différents.

Peux-tu nous dire plus précisément en quoi consiste la fonction de président-e?

L'un des rôles de la présidence consiste à faire le pont entre

le secrétariat syndical et les militant-e-s qui siègent au comité SIT.

Pour mémoire, c'est le comité qui dirige et administre le SIT. Ses membres connaissent parfaitement les problématiques du secteur économique qu'ils représentent: construction, commerce, hôtellerie, services, fonction publique, etc. mais ils/elles ont une vision plus restreinte des autres secteurs et du travail du secrétariat syndical. En tant que président, je passe donc beaucoup de temps avec les secrétaires syndicaux-ales à partager leurs préoccupations de manière à les retrasmeter au comité. Inversement, il s'agit aussi de veiller à ce que les militant-e-s soient entendue-e-s. C'est très important qu'il y ait une bonne communication entre le secrétariat syndical et les militant-e-s.

La présidence est aussi une instance de recours. Elle a notamment la charge de gérer les problèmes pouvant survenir au sein du secrétariat. C'est elle aussi qui traite des réclamations provenant des membres du SIT.

Pour conclure, qu'est-ce qui te motive à poursuivre dans la voie de la militance syndicale aujourd'hui? Qu'est-ce que tu en attends?

Qui mieux qu'un syndicat peut lutter pour le progrès social aujourd'hui? C'est vrai que parfois je souhaiterais qu'au lieu de soutenir des référendums pour maintenir des acquis sociaux on puisse consacrer plus d'énergie à lancer des initiatives pour en revendiquer de nouveaux. Cela étant, au SIT, je trouve un espace avec lequel je suis en cohérence et où je me sens bien. Si j'ai adhéré au SIT, c'était d'abord parce que j'étais d'accord avec sa déclaration de principes et ses objectifs. L'action du SIT aujourd'hui est parfaitement cohérente avec ce texte, je ne vois donc que de bonnes raisons de continuer à m'y engager.

entretien réalisé par Lara Cataldi

Sous-traitance des TPG

BECK: suite et f...aillite!

En décembre 2004 nous faisons part du licenciement collectif des chauffeurs de l'entreprise Jean-Pierre Beck SA suite à la rupture par les TPG de leur contrat de sous-traitance avec l'entreprise.

Dans un premier temps, les salariés avaient mandatés le SIT pour tenter de faire valoir leurs créances dans le cadre d'un accord collectif sans avoir recours au tribunal des prud'hommes. Devant l'échec de cette voie et voyant que leur employeur faisait traîner les choses en longueur, les travailleurs ont alors déposé leur demande devant les prud'hommes.

Beck continuait alors à assurer les travailleurs de sa bonne

foi et du fait que tout ce qu'il leur devait serait payé. Le tribunal des prud'hommes a cru lui aussi à cette bonne foi. Il a alors rendu une ordonnance préparatoire enjoignant à la société de produire au tribunal son propre décompte des sommes qu'elle reconnaissait devoir en espérant pouvoir régler le litige dans une séance de conciliation ultérieure. Pourtant, une semaine plus tard, la société était déclarée en faillite. Las, les travailleurs, qui persistaient encore à faire confiance à leur ex-employeur, ont définitivement déchantés. Tous aujourd'hui se mordent les doigts d'avoir été si longtemps "menés en bateau"!

Après l'apparition de son

nom dans la presse, la société Jean-Pierre Beck SA s'est empressée de changer de raison sociale pour devenir Transports Choses et Voyages SA. Parallèlement, une autre société aux mains des mêmes administrateurs a elle aussi changé de raison sociale, devenant Rail-Route et Voyages SA en reprenant le but de transport de personnes.

Devant ce tableau, les travailleurs ne peuvent que craindre que leur ex-employeur ait minutieusement préparé la faillite inéluctable de la société qui les employait pour continuer aujourd'hui ses activités par le biais d'une autre!

Simon Descombes

Vente : les syndicats négocient ...

... mais Berne dispose

La convention collective de la vente (CCT-cadre) est une convention étendue. Cela signifie que si elle s'applique à tout le secteur, entreprises signataires ou pas, elle doit également faire l'objet d'un aval du Secrétariat à l'Economie, le SECO, ce qui n'est pas toujours sans problème.

La durée de validité de la CCT-cadre de la vente est de deux ans. Entrée en vigueur à fin 2002, elle a donc été négociée à nouveau durant l'année 2004 en vue de l'extension de sa nouvelle teneur pour la période 2005-06.

Les négociations prirent du temps, notamment retardées par une négociation salariale serrée et l'élargissement de sa sphère d'application. Rappelons en effet que cette convention s'appliquait jusque-là aux entreprises de 5 salariés au moins alors qu'elle concernera désormais toutes les entreprises de plus de 2 salariés.

Les négociations terminées, la demande d'extension fut déposée à la fin janvier au SECO par l'intermédiaire de l'OCIRT genevois.

Quelques formalités réglées, ne restait alors que l'aval de Berne pour qu'elle rentre en vigueur.

Malheureusement, les mois passeront sans que la capitale ne donne pour autant signe de vie.

Sans nouvelles, disposant d'une convention négociée mais toujours pas applicable, il fallut attendre l'intervention conjointe du SIT, d'Unia et de la commission paritaire pour que les instances fédérales se réveillent, fassent mine de ne pas nous avoir oublié.

A leur décharge, relevons que la totalité des demandes d'extension des CCT romandes arrivent sur un même bureau, celui d'une juriste visiblement bien dépassée par un cahier des charges lui-même bien étendu.

Il est toutefois strictement scandaleux qu'une convention d'une telle ampleur fasse les frais du sous-effectif du SECO et de son manque de rigueur. La CCT-cadre concerne approximativement 23'000 salarié-e-s du canton dont les

conditions de travail dépendent plus ou moins directement. Rappelons encore que si la nouvelle mouture de la LHFHM (Loi sur les heures de fermeture des magasins), votée en 2002, avait été acceptée populairement malgré ses nombreux inconvénients, c'est qu'elle était intimement liée à l'entrée en vigueur de la CCT-cadre. La caducité momentanée de cette dernière remet donc légitimement en question la validité de la LHFHM.

Enfin, les lenteurs de Berne sont d'autant plus impardonnables que l'on sait le climat dans la vente tendu, les tensions provoquées par le frontaliérisme présentes. Les conventions collectives doivent donc au contraire être plus fortes et plus respectées que jamais, ceci afin de combattre les chantages patronaux à la sous-enchère salariale et à la division des salarié-e-s en fonction de leur provenance.

Le processus d'extension est maintenant enfin lancé, la convention sera en vigueur très vraisemblablement dès la mi-août 2005.

Séverin Guelpa

L'arroseur arrosé

L'entreprise Léman Arrosage SA n'en est plus à son premier exploit en ce qui concerne le respect des lois et encore moins celle des usages professionnels des parcs et jardins.

Il a quelques années, cette entreprise a échappé de justesse à la condamnation des prud'hommes en pratiquant le sport favori du patronat, à savoir la subordination de témoins en retournant un travailleur étranger, en difficulté vue sa qualification peu professionnelle et sous lien de subordination.

Ismael a été engagé par Léman arrosage en qualité d'employé chargé de l'arrosage et a expliqué que son travail consistait principalement à s'occuper de l'arrosage automatique et mettre de la terre à niveau, semer le gazon. L'employeur a répondu que les usages des parcs et jardins ne s'appliquaient pas vu que ni ces usages, ni la convention collective ne mentionnaient dans leur champ d'application l'arrosage.

Le règlement d'apprentissage d'horticulteur-trice prévoit bien, dans le secteur paysagiste entre autre, le montage des installations d'arrosage. Pour tromper le tribunal, l'employeur a rappelé qu'Ismael était aide monteuse, qu'il n'avait pas de qualification précise, qu'il n'avait rien à voir avec cette profession lointaine des parcs et jardins et que de toute façon, Ismael était assez payé et que son entreprise n'avait jamais signé de CCT.

A la question de savoir pourquoi il n'y avait pas de contrat écrit, l'employeur répond que

le suivi administratif n'est pas sa première priorité. Ismael a demandé à signer un contrat de travail... mais avoir un rendez-vous avec l'employeur pour le signer est aussi difficile que de se faire payer le salaire des usages sans saisir le tribunal.

C'est clair pour cette entreprise : payer le 13e salaire, le 2 janvier comme jour férié et une ristourne maladie à fr. 100.- par mois, c'est un peu trop surtout si le travailleur vous réclame deux semaines de vacances que celui-ci a réclément pris mais que l'employeur n'a pas payé.

En plus des vacances, jours fériés, ristourne maladie, 13e salaire et salaires minima des usages, l'employeur s'est attaqué aux jours de pont. A croire qu'il voulait battre le record des violations possible, mais quelque chose nous dit que c'est au prochain tribunal qu'il essaiera de faire mieux.

Le droit suisse n'a pas encore prévu une condamnation supplémentaire en cas de violation d'une CCT ou des usages professionnels. Mais nous espérons que c'est pour bientôt vu le nombre de violations dont le chiffre n'est pas à la baisse car pour le moment l'employeur n'est que condamné à payer les sommes qu'il aurait dû payer avec un intérêt qui ne le contraint pas beaucoup, mais qui, en tout cas, ne le dissuade pas de recommencer de plus belle en espérant tomber sur un tribunal incompétent ou fâché avec l'application des textes de loi.

Boumédienne Benmiloud

Une entrée en vigueur le 1er septembre 2005 déjà !

Une classe de plus pour les aides à domicile de la FSASD et 2500 francs annuels d'indemnités pour responsabilité pour une partie des aides familiales dès le 1er septembre 2005 !

C'est le résultat significatif de la lutte entamée à l'initiative des syndicats à l'automne 2003 pour revaloriser sur les plans professionnel et salarial les métiers de l'aide à domicile. Malgré la politique d'austérité qui a rendu la lutte plus longue et difficile, ce résultat est là, concret et tangible pour 750 salariées de la FSASD.

La première étape de la lutte fut, somme toute, simple : assemblées du personnel en septembre 2003 pour décider si oui ou non il était opportun de revendiquer des augmentations salariales pour certaines catégories au vu de la complexification du travail, pétition du personnel massivement signée et adressée aux autorités qui versent la subvention à la FSASD, manifestation de rue réunissant 500 participantes dans la cour de l'Hôtel-de-Ville en pleine session du Grand Conseil. Puis un processus paritaire exemplaire de toilettage des cahiers des charges concernés et envoi au Service des évaluations des fonctions pour analyse.

Dès avril 2004, la lutte devient difficile : le Conseil d'Etat annonce les mesures d'austérité concernant le personnel des services publics. Le personnel de la FSASD participe au mouvement des services publics et aux diverses grèves qui

ont émaillé l'année 2004 avec des taux de participation divers. La revendication salariale est toujours mise en avant, mais certaines se découragent.

En novembre 2004, le Conseil d'Etat édicte de nouvelles directives sur l'entrée en vigueur des revalorisations salariales. Elles tendent à reporter l'entrée en vigueur des nouvelles classification à l'année suivante, dans le but de faire des économies. Elles exigent que les services et institutions réalisent des économies ailleurs pour payer les réévaluations.

Les syndicats, par l'entremise du Cartel intersyndical, contestent ces directives.

C'est dans ce cadre contraignant que des négociations entre la direction de la FSASD et les syndicats ont abouti à un accord sur les modalités d'entrée en vigueur. Pour obtenir que le personnel touche les augmentations encore en 2005 malgré les directives du Conseil d'Etat et la position initiale de la FSASD pour une entrée en vigueur le 1er juillet 2006, des économies ont dû être cherchées ailleurs. Moyennant une modification de la couverture perte de gain pour maladie en première année de service, l'employeur passe en auto-assurance pour la première année, diminue les

primes à l'assureur et réalise des économies significatives. Désormais, la couverture en première année de service FSASD sera égale à celle des employées de l'Etat et des Hôpitaux.

Autre source d'économie : une modification minimale à la couverture dès la deuxième année. Le montant garanti des indemnités est toujours à 100% du traitement usuel net. Il n'y aura plus la différence positive en faveur des personnes en absence longue durée.

Au passage, les aides de salaire à manger touchent également une classe de plus dès le 1er septembre 2005.

La situation des 80 auxiliaires en soins fera l'objet de discussions et négociations pour régler leur situation d'ici la fin de l'année 2005.

En revanche, rien a été obtenu pour les 120 aides soignantes. Très rapidement, le DASS a fait savoir qu'il était inimaginable de ne pas tenir compte du nouveau CFC d'assistante en soins et santé communautaire et de l'analyse "transversale" avec les HUG et les EMS, secteurs ou le nombre d'aides soignantes est nettement plus important qu'à la FSASD.

Le SIT, bien présent dans les trois secteurs, s'engage à mettre ses forces sur une lutte commune HUG-EMS et FSASD pour une meilleure reconnaissance professionnelle et salariale de la profession d'aide soignante, dès la rentrée.

Manuela Cattani



Suppression d'une cinquantaine d'emplois à Genève

Accenture délocalise

Si Genève applaudit l'arrivée de chaque société étrangère, elle se fait par contre beaucoup plus discrète lorsque celles-ci plient bagages. C'est le cas actuellement de la société CPGmarket.com, propriété depuis le début de l'année du géant mondial de conseil Accenture. D'ici la fin de l'année, une cinquantaine de postes sera supprimée dans le canton et l'activité de la société déplacée à Barcelone.

La société CPGmarket.com a été créée en mars 2000 par plusieurs multinationales, dont le géant suisse Nestlé, Danone ou encore L'Oréal. En décembre dernier, c'est le cabinet de conseil Accenture qui rachète cette société en garantissant le maintien des activités à Genève. Un mois plus tard, les mêmes annoncent la délocalisation de leur nouveau bébé, au motif d'économies sur la masse salariale.

Il faut savoir qu'Accenture ne compte pas moins de 100 000 salariés à travers le monde. En 2004, cette société dégageait 13,67 milliards de dollars de chiffre d'affaires. Cela ne l'a toutefois pas empêchée de vouloir grappiller quelques milliers de francs supplémentaires en se débarrassant de son personnel de Genève.

Dès mi-mars, le personnel de CPGmarket.com s'est alors mobilisé afin de défendre ses droits et exiger, par l'intermédiaire du SIT, la négociation d'un plan social. La direction de CPGmarket.com n'a jamais voulu entrer en matière sur une telle demande, considérant une telle démarche collective comme inadéquate. Elle préfère suivre sa logique unilatérale de la négociation individuelle des conditions de départ de chacun. Ainsi, elle n'a non seulement pas pris au sérieux la demande de son personnel (75% du personnel ayant signé la demande de plan social), mais continue d'exercer à ce jour une pression intolérable sur ses salariés en conditionnant une éventuelle indemnité de départ au bon déroulement de leur processus de licenciement.

Malheureusement, ni l'intervention de l'Office cantonal de l'emploi, sollicitée par le SIT, ni l'interpellation de Nestlé, L'Oréal ou Danone, clients et créateurs de CPGMarket.com, ne permit de débloquer la situation, à l'exception de quelques menues améliorations obtenues. Le personnel, confronté à l'impasse de la situation, s'adressa en dernier recours à la presse pour dénoncer la politique d'Accenture, l'étroussée de sa stratégie et son attitude inacceptable à l'égard de ses salariés.

Aujourd'hui, le bilan est malheureusement amer. La direction n'a non seulement pas changé de cap, mais la faible mobilisation collective du personnel rend le rapport de forces difficile, l'exigence d'un plan social compromis. Cela ramène aux difficultés que nous rencontrons souvent dans le secteur de l'informatique et des nouvelles technologies, secteur dans lequel la virginité syndicale est souvent une condition préalable à toute promotion ou ambition professionnelle.

Séverin Guelpa

Globe Limo

Echec à l'arnaque du délai de congé !

De nos jours le recours au travail sur appel et une solution confortable pour les employeurs souhaitant avoir sous la main des travailleurs corvéables, car sans aucune garantie de salaire à la fin du mois.

Toutefois, cette forme de travail doit respecter les dispositions impératives du Code des obligations.

Le travailleur prêt à faire respecter ses droits pourra notamment réclamer avec succès dans de nombreux cas le paiement de son délai de congé. Dans de très nombreux cas en effet, l'employeur tente d'abuser le travailleur en le licenciant puis en cessant de l'appeler au travail.

Licencié ? Non !

Dans le cas de B., chauffeur, la manœuvre de l'employeur, si elle avait le même objectif, était un peu plus subtile : suite à un différend quant à la qualité du travail de B., Globe Limo s'emporte contre son employé et le met à la porte en lui disant de ne plus revenir. Tout est fait oralement et, quelques jours plus tard, B. retourne chez son employeur où il s'entend dire qu'il n'y a pas de travail pour lui. B. s'inscrit ensuite au chômage et entreprend d'aller réclamer aux prud'hommes le paiement de son délai de congé.

C'est alors que son employeur prétend qu'il ne l'a jamais licencié : le cadre de la société qui lui a dit de ne plus revenir ne serait pas habilité à licencier le personnel et le fait qu'on lui ait dit lors de sa mise à disposition qu'il n'y avait pas de travail serait lié à la fluctuation permanente de l'activité de

la société. Au surplus, B. n'aurait plus répondu, durant la période suivant cet incident, aux appels de son employeur. Globe Limo conclut donc que c'est l'employé qui a délibérément quitté son travail et que rien ne lui est dû.

Manœuvre déjouée

Heureusement, la Cour d'appel des prud'hommes n'a pas été dupe et a rappelé quelques principes de base à la société : la volonté de résilier les rapports de travail doit être exprimée de manière claire, de telle sorte que celui qui reçoit le congé comprenne sans ambiguïté le sens de la déclaration. De plus, s'il subsiste un doute par rapport au sens de la déclaration de l'employeur, celle-ci est interprétée en défaveur de son auteur.

La Cour a ainsi reconnu que B. avait pu légitimement comprendre les déclarations du cadre comme un licenciement et a fait supporter à l'entreprise la conséquence de son manque de clarté dans la résiliation des rapports de travail. Globe Limo, qui n'avait plus de travail à fournir à son employé, a donc vu sa tentative de s'en débarrasser sans lui payer son délai de congé échouer. L'entreprise a été condamnée à payer à B. son délai de congé sur la base du salaire moyen réalisé les mois précédents.

Simon Descombes

Foyer handicap devra adapter sa gestion

Jusqu'en avril 2004, Foyer Handicap considérait l'horaire planifié pour comptabiliser les absences pour maladie. A partir de cette date, sans véritable information au personnel en place, l'institution change de calcul : elle se base sur le taux contractuel uniquement.

Cette modification se fonde sur une volonté de rationaliser les frais de gestion et sur le fait que, statistiquement et sur le long terme, le calcul est équivalent. Mais, au cas par cas, elle crée des injustices et des effets pervers pour le personnel travaillant avec un horaire variable, et surtout sur les week-ends.

En effet, le calcul introduit ne prenait pas en compte les samedis et dimanches (voir le

tableau). Ainsi, une aide-soignante malade un week-end où elle devait travailler deux fois 8 heures "devait", à son retour, 16 heures à l'institution. Il faut comprendre en effet que l'employée doit 1800 heures par année à 100% (selon la CCT AGOER, et généralement dans le secteur social) et chaque jour de travail réduit d'autant ce dû. Les heures de maladie non prises en considération sont donc autant d'heures "encore à travailler", ce qui vide de sa substance le droit à l'absence et au salaire en cas de maladie.

La plupart des institutions qui ont modifié la prise en compte horaire des absences pour maladie ont donc introduit, sur pression des salarié-e-

s, des correctifs face aux effets tourmentés (aide à domicile, hôpital cantonal...) pour les horaires variables.

Le SIT et la commission du personnel, mandatés par une assemblée générale, ont demandé et, récemment, obtenu un tel correctif.

Dès le 1er juillet 2005, les maladies seront à nouveau comptabilisées sur la base de l'horaire planifié, et ce pendant les 14 premiers jours de l'absence. A partir du 15e jour d'absence, donc pour les maladies de plus longue durée - pour lesquelles les variations de l'horaire ont moins d'effet - on prendra en considération le taux contractuel.

Jean-Luc Ferrière

Exemple pour une aide-soignante travaillant à 80%; en bleu: période de maladie

| | Lu | Ma | Me | Je | Vé | Sa | Di | Lu | Heures prises en compte | Différence entre les 2 systèmes |
|--|-------|-------|-------|---------|-------|-----|-----|-------|------------------------------|-------------------------------------|
| 1. Horaire planifié | 8 h | 8 h | congé | congé | 8 h | 8 h | 8 h | 8 h | 48 h | |
| 2. horaire effectif | 8 h | 8 h | congé | Maladie | M | M | M | 8 h | 24 h + 24 en maladie | |
| 3. Horaire contractuel (80% de 8 h, 5 jours / semaine) | 6,4 h | 6,4 h | 6,4 h | 6,4 h | 6,4 h | 0 h | 0 h | 6,4 h | 38,4 h, dont 12,8 en maladie | Doit 11,2 h à son retour de maladie |

Brèves secteur social:

Croix-Rouge genevoise : négociation bloquée

Les négociations pour intégrer le personnel à l'heure dans la CCT sont toujours bloquées. Il s'agit principalement des interprètes médiateurs-trices culturel-le-s, gardes-enfants, infirmier-ère-s formatrices-teurs.

Ces catégories bénéficient à ce jour seulement d'un avenant qui précise certains droits et en exclut d'autres.

La divergence principale vient de la volonté de la CRG d'imposer un maximum de 8 heures par semaine (20%) de temps de travail à ces catégories, alors que le personnel refuse une telle limite, comme trop précaire. Il demande également le droit aux fêtes par la voie d'un pourcentage horaire (comme pour les vacances).

Cap Loisirs: vers une CCT?

Le Conseil de Fondation de Cap Loisirs a voté à l'unanimité la poursuite de l'exploration de la possibilité d'une adhésion à une convention collective pour son personnel...

Tout en regrettant le fait que le Conseil n'ait pas adopté le principe de l'adhésion à une convention collective, le SIT salue cette décision, qui fait suite à une année entière de démarches dans ce sens auprès de cette institution

JLF



Formation pour les secteurs public et parapublic, santé

Être délégué-e du personnel

Cette formation s'adresse à toute personne ayant un intérêt ou un rôle de représentation syndicale ou du personnel. En abordant, sur deux journées :

- droits syndicaux existants dans les services publics, subventionnés ou en général dans les CCT et les secteurs privés;
- possibilités de représentations du personnel et syndicales, rôles des délégué-e-s du personnel;
- outils utiles notamment pour la négociation, savoir lire un budget, organiser un groupe syndical;
- échanges sur les difficultés, pratiques et expériences.

1re partie, mercredi 28 septembre, 9h à 17h
2e partie, vendredi 28 octobre, 9h à 17h

Inscription : jusqu'au 1er septembre auprès du secrétariat SIT-service public, parapublic, santé (Sébastien Froidevaux). Le SIT peut demander un congé syndical pour ses membres, en principe 4 semaines avant. Précisez si nous devons demander un congé syndical auprès de votre employeur. Un programme plus détaillé parviendra aux membres cet été.

Petite enfance en bref

Lancy

Les comités des institutions sises sur la commune de Lancy, les syndicats et les représentant-e-s de la commune se sont réunis le 23 mai dernier pour négocier le passage à l'application de la CCT pour le personnel. L'examen du contenu de la CCT a débuté et se poursuivra en juin. Sur demande du conseiller administratif Baertschi, le projet de budget 2006 sera adapté en conséquence.

AGCSUB

L'association genevoise des crèches suburbaines, regroupant quelques crèches du canton, a invité les syndicats à une séance le 15 juin prochain dans le but d'examiner le passage à une CCT. Les institutions des communes de Versoix et Chêne-Bourg ont d'ores et déjà indiqué leur souhait de collaborer avec cette association patronale en vue d'aboutir à une CCT.

Ville de Genève

Les syndicats ont demandé une séance de négociation en vue d'examiner les conséquences concrètes pour le personnel d'un scénario de municipalisation. Ils ont également demandé une clarification sur les nouvelles grilles des responsables de secteur et de

site, ainsi que les conséquences pour les actuelles fonctions de direction et de responsable. Une proposition de date de séance est attendue afin de réunir les parties à la CCT.

Salaire des non diplômé-e-s occupant des postes de diplômé-e-s

Le SIT demande l'application rétroactive de la revalorisation salariale pour les auxiliaires et les étudiant-e-s en emploi, qui occupent ces postes de diplômé-e-s en raison de la pénurie de personnel formé et de la lenteur du processus de validation des acquis permettant à ces professionnels d'obtenir une attestation de qualification.

Règlement d'application de la loi cantonale

Bien qu'annoncé depuis de longs mois déjà et attendu par l'ensemble des professionnel-le-s de la branche, le règlement d'application de la loi sur l'accueil de la petite enfance n'a toujours pas été publié par le conseiller d'Etat Charles Beer. Une Arlésienne qui devient gênante et qui freine la normalisation du secteur et le subventionnement complémentaire des institutions par le canton.

Valérie Buchs

Fin de parcours ?

La Clinique du Mail, sise dans le quartier de Plainpalais, va fermer ses portes le 31 juillet prochain.

Seize personnes, l'ensemble du personnel, ont été ou vont être licenciés pour cette date. Elles ont mandaté le SIT pour tenter de sauver leurs emplois.

Car la perspective d'une poursuite de l'activité médicale dans les locaux actuellement occupés par la clinique existe bel et bien. En effet, sous condition que des travaux puissent être entrepris, un groupe de médecins nourrit le projet d'y constituer une nouvelle structure médicale. Cette nouvelle structure, dénommée Centre chirurgical du Mail, pourrait voir le jour d'ici quelques mois.

Le personnel s'est donc organisé et a tenu deux assemblées générales pour discuter des perspectives d'une reprise des contrats de travail par le Centre chirurgical du Mail et d'un plan social dans l'éventualité où ce Centre ne verrait finalement pas le jour.

Une délégation du personnel

a été nommée et des négociations avec la Clinique du Mail et le Centre chirurgical ont été demandées. Pour l'heure, seul l'actuel employeur est entré en matière : une partie du personnel pourrait être réengagé dès le 1er août 2005 auprès des cabinets personnels des médecins de la clinique, cabinets se trouvant en face de celle-ci. Pour les autres, nous attendons encore des réponses quant à un complément aux prestations de l'assurance-chômage.

Le Centre chirurgical du Mail, quant à lui, refuse pour l'instant d'entrer en matière sur les modalités de reprise des contrats de travail, contestant l'existence d'un transfert d'entreprise, et menaçant que les tenants de ce projet y renonceraient si le transfert d'entreprise devait être reconu.

Une nouvelle assemblée du personnel se tiendra donc prochainement. Le personnel y décidera des moyens de lutte à mettre en œuvre pour convaincre le Centre chirurgical du Mail que la négociation est la seule voie praticable pour ce Centre puisse voir le jour...

Davide de Filippo

Ville de Genève

Résolution de l'AG du personnel

Le personnel de la Ville de Genève s'est réuni le 10 mai 2005 en Assemblée générale à l'initiative du SIT, du SSP et de l'association de personnel VG-SG et a adopté la résolution suivante.

Le personnel a pris connaissance du compte rendu des délégué-e-s syndicaux au sein de la commission consultative sur la refonte des statuts.

Au vu du modèle de travail imposé à la commission consultative, à savoir :

- la distribution parcellaire des textes à chaque nouvelle séance, ce qui empêche toute vue d'ensemble du projet et
- l'absence de retour quant à la prise en compte des remarques émises en séance pour l'élaboration finale du nouveau statut.

Le personnel de la Ville de Genève, réuni en assemblée générale demande que :

- 1) un texte complet du projet de refonte des statuts soit élaboré et remis aux membres de la commission consultative, afin de garantir une vue d'ensemble et la cohérence du texte. Un retour régulier du Conseil administratif sur la prise en compte des demandes des délégué-e-s du personnel;
 - 2) le nouveau statut stipule clairement la notion de fonctionnaire et les droits existants qui en découlent;
 - 3) l'égalité de traitement entre tous les employés et toutes les employées quelque soient le sexe, la nationalité, la domiciliation, le temps de travail ou la durée de l'engagement;
 - 4) la suppression des faux temporaires occupant des postes fixes;
 - 5) des dispositions statutaires qui favorisent la formation professionnelle, le perfectionnement et la mobilité interne;
 - 6) une définition claire des fonctions pénibles donnant droit à la retraite anticipée dès 57 ans sans baisse de rente;
 - 7) la réintroduction des mesures d'accompagnement à la retraite anticipée;
 - 8) un système salarial transparent et des mécanismes automatiques de progression excluant le salaire au mérite. Le maintien du 13e progressif, de la prime d'ancienneté et de la gratification pour années de service;
 - 9) un système transparent de classification des fonctions;
 - 10) l'instauration de véritables droits syndicaux, des négociations régulières sur les conditions de travail et des décharges horaires permettant aux délégué-e-s du personnel et aux représentant-e-s des commissions du personnel de pouvoir réellement exercer les mandats de représentation qui leur sont confiés;
 - 11) la mise en place de procédures contre les atteintes à la personnalité (notamment mobbing, harcèlement sexuel, etc.) faisant appel à des intervenant-e-s extérieur-e-s et des mesures de prévention en matière de santé et de sécurité au travail;
 - 12) la réduction de la durée de la période probatoire à un an;
 - 13) la transparence des règlements et directives d'application;
 - 14) la tenue de véritables négociations entre le Conseil administratif et les organisations syndicales et du personnel sur la base du nouveau texte de statut issu de la commission consultative.
- L'AG décide de transmettre cette résolution au Conseil administratif, au personnel, aux conseillères et conseillers municipaux, à la presse par communiqué.

Office cantonal de l'emploi

Une grève administrative

Les conseillers-ères en personnel et les administratifs de l'Office cantonal de l'emploi ont lancé le 9 juin une grève administrative de deux semaines. Cette action se traduit par une suspension de toutes les sanctions appliquées aux chômeurs-ses.

La décision fait suite au refus du département de l'Economie de donner suite à une décision du service d'évaluation des fonctions (SEF) qui accordait deux classes supplémentaires aux conseillers-ères. Alors que la demande de réévaluation, initiée en 2001, avait été anticipée par une augmentation du cahier des charges et des qualifications exigées, le DEEE a finalement refusé d'octroyer les classes supplémentaires. Non pas parce que cela coûtait aux finances cantonales mais parce

que le département n'osait pas demander à Berne d'augmenter la subvention de fonctionnement de l'OCE.

De même, la réévaluation professionnelle du personnel administratif a-t-elle été entermée par le département.

Alors que le nombre de personnes au chômage augmente, alors que le personnel de l'OCE comme de toutes les caisses-chômage du canton, est confronté à des situations de plus en plus dures d'un point de vue social et humain, le refus du département d'appliquer la décision du SEF a été considéré comme une marque de mépris insupportable.

Une assemblée appelée pour le 21 décidera de la suite à donner au mouvement.

HP

Bienvenue à Julien



Le comité SIT a engagé Julien Dubouchet comme secrétaire syndical pour renforcer l'équipe public - santé - social. Agé de 31 ans, Julien a fait des études de sciences politiques et de droit et milité dans divers mouvements associatifs. Il travaille déjà au SIT depuis quelques mois pour un remplacement de congé maternité C'est donc en pleine connaissance de cause qu'il a été choisi !

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 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.

Pour un moment de détente avant de reprendre le collier de l'activité syndicale ... Pour se rencontrer de manière conviviale ...

... et aussi pour fêter les jubilaires du SIT qui ont 25 ou 40 ans de sociétariat, ainsi que les 20 ans du SIT

nous vous invitons à une



vendredi 2 septembre 2005

dès 18.00 dans le jardin du SIT, au 16, rue des Chaudronniers

il y aura à manger, à boire, de la musique

Venez avec vos ami-e-s, votre famille, vos collègues de travail : nous nous réjouissons de vous rencontrer



Du côté de la CGAS

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

- décidé, à la suite des votations du 24 avril sur les mesures cantonales de chômage de créer un groupe de travail afin de relancer au plus vite des propositions visant à combattre le chômage de longue durée;
- fait le point sur les élections des juges prud'hommes;
- fait le bilan du 1er mai 2005;
- discuté de l'enjeu actuel de la formation professionnelle;
- pris des dispositions pour la campagne de votation du 25 septembre sur la libre circulation des personnes.

Comité SIT

Lors de ses dernières séances, le comité SIT a :

- décidé de soutenir le référendum qui sera lancé contre la nouvelle loi sur les étrangers;
- pris connaissance avec satisfaction du résultat des votations cantonales du 24 avril en se préparant aux suites à y donner : offensive en faveur des chômeurs-euses de longue durée, refus de toute atteinte au statut de la fonction publique, mis en cause par un projet de loi;
- décidé de soutenir le référendum contre le droit de timbre (voir ce SIT-info)
- s'est fait présenter l'activité et les enjeux des syndicats de la terre et de la commission internationale;
- été informé du rapport sur le projet de loi cantonale réprimant les manifestations;
- adopté les comptes du SIT 2004;
- engagé Julien Dubouchet comme secrétaire syndical (voir ce SIT-info) pour le secteur public-santé-social.

Le SIT cherche à engager

un-e secrétaire administrative

à 100% pour sa caisse de chômage.

Ce poste requiert :

- maîtrise des outils bureautiques usuels;
- aisance avec les chiffres pour le calcul des prestations des chômeurs-euses;
- de bons contacts avec les assuré-e-s;
- intérêt pour les assurances sociales et le droit du travail;
- un esprit méthodique, de la précision, de l'autonomie et une aptitude à collaborer;
- de l'intérêt pour l'activité d'un syndicat.

Les personnes intéressées par ce poste peu-vent faire leur offre d'ici au 30 juillet 2005 à :

SIT - case postale 3287 - 1211 Genève 3
(avec la mention "engagement chômage")
(L'échelle salariale figure sur le site internet.)



16 rue des Chaudronniers
case 3287 - 1211 Genève 3
tél. 022 818 03 00
internet : www.sit-syndicat.ch

Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs

Impressum

Équipe permanente de rédaction et mise en page : Lara Cataldi, Simon Descombes, Sylvain Lehmann, Sacha Pfister, Hervé Pichelin, Georges Tissot.

Collaborateurs-trices réguliers : Martine Bagnoud, Corinne Bégué, Boumédienne Bernioud, Valérie Buchs, Manuela Cattani, Julien Dubouchet, membres de l'Equipe Chômage, Davide De Filippo, Jean-Luc Ferrière, Jésus Gomez, Séverin Guelpa, José Maria Hans, Thierry Horner, Jorge Klappenbach, Fabienne Saunier, Christina Stoll, Sylvain Tarré, Bassem Teyouni, 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 des seul-e-s secrétaires syndicales. 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 : 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 - 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

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

Le SIT recherche des

commissaires d'apprentissage.

Les syndicats participent à la surveillance des conditions d'apprentissage dans les entreprises, car de leur qualité dépend bien souvent la réussite de la formation professionnelle. Cette surveillance est effectuée par des personnes chargées de suivre les apprentis-e-s et leur entreprise formatrice, tout au long de l'apprentissage.

Le SIT doit proposer pour cette fonction 30 militant-e-s s'intéressant aux questions de formation professionnelle, titulaires d'un CFC ou diplôme professionnel équivalent et au bénéfice d'une expérience de quelques années.

Des places sont à pourvoir essentiellement dans l'emploi de commerce et de bureau (une dizaine), dans l'alimentation - hôtellerie (2), dans la conception bâtiment (1), dans la santé privée (assistante dentaire 1).

Le SIT propose à ses commissaires une information et une aide dans les démarches à effectuer et un suivi de l'activité tout au long de l'année pour répondre au mieux aux exigences de cette fonction.

Veillez vous adresser au SIT à Lucien Martenot

Ça marche, les mesures d'accompagnement

Une première mesure d'accompagnement est entrée en vigueur à Genève.

La libre circulation des personnes avait été suivie, dès juin 2004, de ce que l'on nomme les mesures d'accompagnement, donnant de nouveaux droits aux travailleurs-euses et à leurs organisations afin de contenir une éventuelle sous-enchère salariale et sociale.

L'une de ces mesures vient - pour la première fois - d'être appliquée à Genève. Il s'agit de celle permettant de rendre obligatoires les salaires d'un contrat-type de travail lorsqu'une sous-enchère abusive et répétée a été constatée. En effet, les contrats-types existant, comme celui de l'agriculture

ou de l'économie domestique, prévoient bien des salaires minimaux, mais un simple document écrit permet de déroger à ces minimaux. La mesure d'accompagnement rend cette dérogation impossible.

Dans le cas de l'économie domestique, faire la preuve des abus répétés était un jeu d'enfant. Parmi les 3000 dossiers de régularisation des sans papiers déposés par le SIT, bien rares étaient ceux où les conditions étaient respectées. C'est ce qu'a constaté le Conseil de surveillance du marché de l'emploi - commission tripartite genevoise chargée de contrôler l'application des mesures d'accompagnement. Il a donc donné mandat à la Chambre des relations collectives de travail, compétente dans ce do-

main, pour rendre obligatoires les salaires du contrat-type.

Le 2 mai dernier, c'était chose faite : une publication dans la Feuille d'avis interdisait dorénavant à tout-e employeur-euse de pratiquer des salaires inférieurs à ceux figurant dans le contrat-type et cela même avec l'accord de l'employé-e.

Quand on vous disait que la libre circulation engendre de nouveaux droits ... Il faut constater que jamais nous n'étions auparavant parvenu à ce résultat (la loi s'y opposait). Cette mesure - qui ne concerne pas que les étrangers, mais chaque travailleur-euse suisse du secteur - pourrait tomber si l'extension de la libre circulation était refusée cet automne.

GT

Sous enchère salariale abusive ...

Mais par rapport à quoi ?

Dire qu'un salaire à l'embauche est abusivement bas, cela relève un peu du jugement subjectif. Quel est le critère de référence ? L'Observatoire universitaire de l'emploi de l'Université de Genève a mis sur pied un instrument pour déterminer quels sont les salaires en usage. Il ne suffit en effet pas de déterminer quels sont les minimaux des conventions collectives de travail, mais de voir ce que gagnent réellement les salariés-e-s selon leur métier, leur

formation, leur qualification, leur âge, la région où ils travaillent, etc. Cette méthode a été validée par la Commission tripartite genevoise (le Conseil de surveillance du marché de l'emploi) et adoptée par plusieurs cantons et par l'Union syndicale suisse. Celle-ci met maintenant à disposition un calculateur sur son site internet, qui permet, en entrant des indications simples de comparer ces données avec les moyennes statistiques suisses

et régionales et qui donne une fourchette permettant de situer à partir de quand un salaire est abusivement bas.

Essayez ... peut-être que vous aurez des surprises ... et que ça vous donnera des idées pour aller discuter avec votre employeur !

L'adresse internet est www.salaire-uss.ch. Si vous n'avez pas internet, passez au SIT, on se fera un plaisir de calculer cela avec vous !

Les chiffres du SIT étaient justes !

Le nombre de sans papiers à Genève et en Suisse était une réalité de toutes façons bien difficile à déterminer, puisque l'on a affaire à des gens de l'ombre qui n'ont pas de réelle existence légale. A plusieurs reprises - notamment dans ses deux brochures - le SIT s'y est attelé.

Les chiffres avancés par le SIT sur la base de son expérience ont été confirmés par une confirmation. En effet, mandaté par le Conseiller fédéral Blocher, l'Institut de recherche gfs.bern a mis en évidence un nombre de personnes sans-papiers (travailleurs-euses sans statut légal) en Suisse d'environ 90'000 à 100'000, soit environ 10% de l'ensemble des étrangers. Nous connaissons maintenant enfin la vérité sur ce chiffre ... qui s'approche

beaucoup de l'estimation du SIT, puisque celui-ci disait, dans son étude de 2002, qu'il fallait en évaluer le nombre à 110'000 pour l'ensemble de la Suisse.

De plus, l'étude montre que - comme le SIT l'a toujours prétendu - la présence de sans papiers n'est d'aucune manière liée à la question de l'asile (les requérants non admis resteraient en Suisse sans papiers pour y travailler), ni au non-renouvellement de permis de travail. Il s'agit bel et bien d'un problème économique et d'emploi, puisque ces personnes occupent des postes indispensables au fonctionnement économique, dans les villes dans le secteur de l'économie domestique, ailleurs dans le bâtiment, l'agriculture et l'hôtellerie-restauration.

Il n'est pas anodin non plus que l'étude conclue au fait que cette question touche pour le moins autant la Suisse allemande que la Suisse romande (ce qui était souvent nié) et que les personnes sans papiers ne sont pas des délinquants, qu'elles ne sont pas à l'assistance sociale et qu'il s'agit d'une population majoritairement féminine.

Le SIT se réjouit qu'apparaissent ainsi enfin des éléments objectifs sur cette question, cela confirmant la justesse de sa position et de celle du gouvernement genevois de régulariser les sans papiers, qui est maintenant inéluctable.

IMT-GT



Les mensonges de l'extrême-droite

Comment truquer les statistiques

Dans les campagnes pour les votations, certains tricheurs ne reculent devant aucun mensonge. Ainsi, le "Comité d'action suisse contre l'adhésion Schengen/UE" s'est distingué en interprétant malhonnêtement les statistiques de l'Office cantonal de la statistique (Ocstat), ce qui lui a valu une volée de bois vert de ce dernier. D'ailleurs, le nom même de ce comité est un mensonge, puisque la votation de juin ne portait pas sur l'adhésion à l'UE (Union européenne) et que le graphique incriminé parlait du nombre de frontaliers, ce qui

n'était nullement en jeu dans la votation.

De quoi s'agit-il ? Dans un graphique (voir figure 1), ce comité d'extrême droite tentait de démontrer que le chômage à Genève augmentait proportionnellement au nombre de frontaliers, donc que ceux-ci sont responsables de celui-là. Problème : ce faisant, ce comité faisait ce qu'à l'école on apprend "ajouter des choux et des pâtes". En effet, l'échelle de gauche montrait un taux de chômage, et celle de droite un nombre absolu de personnes. Avec ce genre de méthode,

on peut faire dire ce qu'on veut à des courbes. Aussi nous sommes-nous amusés, en gardant exactement les mêmes chiffres (qui, eux, sont exacts), à tordre les courbes de la même façon que ces menteurs, mais en leur faisant dire autre chose.

On peut donc complètement renverser le discours sur les frontaliers et le chômage en montrant soit :

Figure 2 : que le nombre de frontaliers progresse certes, mais bien moins rapidement que le taux de chômage. Ce qui signifierait que, que les frontaliers viennent ou pas, le chô-

mage augmenterait de toutes façons de manière exponentielle.

Figure 3 : que le nombre de frontaliers explose, mais que le chômage, lui, ne fait qu'augmenter calmement. Et cela signifierait alors que l'augmentation du nombre de frontaliers n'a que peu d'incidence en terme de hausse du chômage.

Autrement dit : dites-moi ce que vous voulez voir, et je ferai les courbes qui vous plaisent.

L'Ocstat donne la réponse à ces manipulations : il faut prendre des chiffres comparables (soit des pourcent, soit un

nombre de personnes) pour les deux données, et surtout les comparer sur une période bien plus longue que celle qui a été prise en référence. On s'aperçoit alors que l'on est plus près, toutes proportions gardées, de la figure 3.

Bien sûr que cette démonstration marche aussi avec les ferblantiers baltes ... et méfions-nous des sommets de tromperie qui vont certainement être assésés lors de la votation du mois de septembre sur la libre circulation.

Georges Tissot

