

Votations du 25 septembre 2005 sur l'extension de la libre circulation des personnes

**Pour les travailleurs-euses :
davantage de droits,
moins de frontières**

Des questions qu'on se pose

La libre circulation des personnes entre la Suisse et l'Union européenne (UE) est entrée en vigueur en juin 2004. Le 25 septembre, le peuple suisse devra se prononcer sur son extension aux 10 nouveaux pays entrés dans l'UE.

Faut-il craindre la sous-enchère salariale ?

Une crainte souvent exprimée est le risque de sous-enchère salariale et sociale qu'elle fait courir aux salarié-e-s en place. C'est contre ce risque qu'ont été adoptées des "mesures d'accompagnement" concrétisées par la modification du droit du travail et la création de commissions tripartites (Etat - patronat - syndicats) chargées de contrôler d'éventuels abus.

Les premières mesures d'accompagnement sont en vigueur depuis le 1er juin 2004, et d'autres sont prévues en cas de OUI le 25 septembre (voir en page 5 de ce journal).

Les mesures d'accompagnement sont-elles suffisantes ?

Il faut remarquer que ces mesures concernent l'ensemble des salarié-e-s, pas seulement les nouveaux venants. Il s'agit véritablement d'un progrès, puisque beaucoup de ces mesures sont réclamées par le mouvement syndical depuis longtemps (extension des CCT, contrat de travail écrit...). Mais elles ne seront efficaces que si les syndicats se battent pour les faire respecter.

Aucun texte de loi n'est à lui seul assez contraignant sans la mobilisation des salarié-e-s et de leur syndicat.

De meilleures mesures d'accompagnement en cas de refus ?

S'opposer à l'extension de la libre circulation au prétexte que les mesures d'accompagnement sont insuffisantes est un faux calcul : si celle-ci est rejetée, il n'y a aucune chance d'obtenir de meilleures mesures, parce que la grande majorité des opposants à l'extension sont de la droite dure, qui trouve les mesures d'accompagnement actuelles déjà trop favorables aux travailleurs-euses.

L'extrême-droite n'est jamais l'ami-e des salarié-e-s, mais sert les intérêts du grand capital, à l'image de son leader milliardaire Blocher.

Y a-t-il déjà eu des abus ?

Depuis l'entrée en vigueur de

la libre circulation, il n'y a eu ni plus ni moins d'abus qu'auparavant, puisque les patrons ont toujours joué les catégories de salarié-e-s les unes contre les autres, hommes contre femmes, Suisses contre étrangers. La sous-enchère salariale existe depuis que le salariat existe.

Mais, avec la libre circulation, davantage de contrôles ont eu lieu, et c'est pourquoi davantage de problèmes ont été rendus publics. Les instruments aux mains des organes de contrôle tripartites et des syndicats permettent de réprimer ces abus.

La migration a-t-elle augmenté depuis juin 2004 ?

Alors que, depuis juin 2004, il n'y a plus de possibilité de refuser un permis de travail pour un-e salarié-e venant de l'Union européenne, on a constaté en Suisse une stagnation totale de l'immigration. A Genève, on constate une baisse de la population étrangère résidente. L'augmentation du nombre de frontaliers est compensée par une baisse de l'immigration européenne. Cela signifie que des salarié-e-s habitant la région remplacent celles/ceux venant de plus loin.

La migration va-t-elle augmenter en cas d'acceptation ?

L'extension de la libre circulation ne s'appliquera pas immédiatement. Il y aura un quota annuel débutant à 800 permis par an pour finir en 2011 avec seulement 3000 permis par an.

On a constaté lors de l'entrée de l'Espagne et du Portugal dans l'UE, que le mouvement migratoire ne s'accroissait pas. Il permettait au contraire un développement des pays les plus pauvres et stoppait l'émigration venant de ces pays.

La libre circulation étendue ne signifiera donc pas une immigration massive en provenance des 10 nouveaux pays, ce d'autant plus que pour venir travailler en Suisse, et surtout à Genève, il faut en payer le prix : se loger, payer les assurances sociales...

Et le chômage ?

Tous les chiffres montrent que le chômage n'a pas augmenté à Genève depuis l'entrée

en vigueur de la libre circulation. Genève a toujours connu un plus haut taux de chômage que le reste de la Suisse à cause de sa structure économique, de sa situation décentrée... et de l'incapacité de ses leaders économiques. Rapprocher Genève de l'Europe et de sa région ne peut être que bénéfique pour son économie et les emplois.

L'Europe n'est-elle pas trop libérale ?

Le 25 septembre 2005, il ne s'agit pas ni de voter pour ou contre l'Europe, ni pour ou contre la libre circulation entrée en vigueur de 2000 à 2004, mais seulement sur son extension aux 10 nouveaux pays membres de l'Union européenne.

En disant oui, la Suisse n'adhérera pas à l'Europe. Et s'il est vrai que l'Europe est trop libérale, elle l'est en tous cas moins que la Suisse, en particulier en ce qui concerne le droit du travail. La Constitution suisse est bien pire que la Constitution européenne qu'on refuse nos voisins français.

Nous vivons dans un système économique capitaliste et libéral que nous essayons de changer. Voter non le 25 septembre n'y contribuera en rien.

Oui à l'unité - la seule garantie actuelle

Accepter la libre circulation permettra de mieux sceller l'unité dans une défense commune et conjointe des droits des salarié-e-s. La refuser ne limitera pas les abus, et ne donnera pas de moyen pour les combattre.

Pour celles et ceux qui auraient des craintes, il faut rappeler que la seule garantie contre la précarisation de son emploi et de son revenu est la lutte collective, telle que la proposent les syndicats.

C'est donc en mobilisant à partir des lieux de travail l'ensemble des salarié-e-s que l'action syndicale trouvera sa force.

Voir en pages intérieures:

- Argumentaire pour l'extension de la libre circulation (voir pages 4-5)
- Un exemple dans la santé privée (voir page 3)
- Découvrez l'affiche d'Exem (voir page 8)



Ils ont franchi la ligne rouge !

Une fois encore, ce SIT-info est consacré essentiellement à la votation du 25 septembre prochain sur l'élargissement de la libre-circulation aux dix nouveaux membres de l'UE (Union Européenne). L'investissement du SIT dans cette campagne, et plus largement dans la bataille pour la libre-circulation, ne s'explique pas seulement par notre volonté, très souvent exprimée, de voir la Suisse rejoindre un jour l'UE. Il n'est pas non plus dicté par le fait que la majorité d'entre nous est issue de l'immigration et à ce titre désire voir la Suisse restée ouverte.

Nos convictions et notre engagement sont le reflet de ce qu'exprime notre déclaration de principe : " Les catégories sociales, les régions et peuples les plus défavorisés ont droit à la solidarité effective de la société. Cela implique notamment que femmes, jeunes et étrangers-ères soient reconnus-e-s en tant que travailleurs-euses égaux-ales en droits et défendus-e-s de tout préjudice ". C'est à ce titre que nous refusons toute position politique

ou syndicale qui entraîne ou avive les divisions entre travailleurs-euses suisses et étrangers-ères. Et que nous combattons toute utilisation de la xénophobie dans le débat politique ou syndical. Mais aussi que nous dénonçons toute argumentation populiste et démagogue, de droite comme de gauche, faisant de l'étranger-ère un simple instrument de la politique patronale de dumping social et salarial. Pour le SIT, il s'agit de nos camarades, qui combattent la même politique.

Notre engagement pour la libre-circulation ne repose donc pas sur l'argument que "l'élargissement n'entraînera pas d'immigration massive", même si c'est vraisemblable. Notre conviction naît de notre internationalisme qui nous amène à être solidaires avec l'ensemble des salarié-e-s du monde et pas seulement avec celles et ceux qui sont déjà ici. L'histoire du mouvement syndical des pays développés a été traversée par cette tension entre internationalisme et protectionnisme. Et plus la

EDITO

crise est profonde, plus les contradictions apparaissent dans les positions de certains partis de gauche et de syndicats sur la question.

Pour le SIT, il est une ligne rouge à ne pas franchir quelles que soient les circonstances et les difficultés : nous ne pouvons accepter que xénophobie et populisme soient le fondement d'une position syndicale ou politique présentée comme progressiste. Au fur et à mesure de la campagne, certains tenants du "Non de gauche" exploitent les pires arguments simplificateurs et xénophobes pour gagner un électoral à l'extrême droite.

Au nom des membres du SIT sans droit de vote qui, depuis l'époque des initiatives Schwarzenbach, subissent ce rejet d'extrême-droite et parfois d'une certaine gauche, celles et ceux d'entre nous qui le peuvent voteront OUI le 25 septembre. Et chacun-e se souviendra demain du populisme et de la xénophobie de certains "progressistes".

Hervé Pichelin

Vous préférez qu'on vous coupe le bras gauche, ou le bras droit ?

A la question de savoir si vous préférez qu'on vous coupe le bras gauche ou le bras droit, la réponse : "Je préférerais qu'on ne me coupe aucun bras du tout" n'est pas admise. Elle n'est pas administrativement correcte.

C'est pourtant ce genre de question qui est posée aux chômeuses et chômeurs prématurément en fin de droit à Genève depuis le 1er juillet. Rappelons les étapes.

Au mois de juin, soucieux de faire franchir au refus à la libre circulation des personnes des records de popularité, le Conseil fédéral décidait de supprimer aux chômeurs-euses de moins de 50 ans une nouvelle prolongation de leur droit à 120 indemnités supplémentaires dans les deux ou trois cantons à qui ce droit avait été accordé. On sait le Conseil fédéral globalement débile; il atteint parfois à des éclairs d'imbecillité.

A Genève, près de 1000 personnes se voyaient donc arriver prématurément en bout de course en ce qui concerne les indemnités fédérales. Prévoyants, les milieux de droite extrême avaient voulu prévenir ce problème en supprimant tout droit cantonal après le droit fédéral. Le peuple gene-

res ne va pas de soi, même si les efforts de l'administration ont été louables. Des centaines de personnes risquaient de rester sur le carreau. Après consultation des partenaires sociaux, le Conseil d'Etat décidait de fournir un contrat de travail à chaque chômeur-euse en fin de droit qui le désirait, même si le travail lui-même ne pouvait être fourni qu'au bout de quelques jours ou quelques semaines.

Halte-là ! clamait l'administration fédérale, poursuivant de sa vindicte, de sa haine et de son mépris les chômeurs-euses en fin de droit : un contrat de travail sans travail n'est plus un contrat, et il ne pourrait plus être compté comme une période de travail donnant droit à de nouvelles prestations.

Cette affirmation bureaucratique revancharde est juridiquement contestable, mais il est vrai que le risque existait qu'au bout de douze mois de bon et loyal engagement dans un contrat de travail, un-e chô-

vous garantissant la renaissance de vos droits. Pas d'alternative possible, genre "je voudrais les deux", ou "ni l'un ni l'autre" (comme pour le coup du bras gauche et du bras droit). En passant, il faut savoir que déjà pas mal de personnes renoncent à prendre un emploi temporaire (les deux tiers en temps normal). Laisser entendre que des chômeurs-euses en fin de droit pourraient se payer le luxe d'attendre quelque peu avant de retoucher un revenu à quelque chose d'assez indécent. Ce d'autant plus que c'est justement sur ceux qui n'ont pas les moyens d'attendre que l'on laisse planer une sacrée épée de Damoclès.

A piège, piège et demi

Piégé-e-s, beaucoup de chômeurs-euses ont préféré se taire, et c'est incidemment que les syndicats apprirent ce curieux chantage.

La réaction des syndicats a alors été déterminée. Et c'est maintenant le Conseil d'Etat à qui aucun choix n'est laissé (c'est bien son tour) : soit des emplois temporaires sont fournis rapidement à tout le monde, quitte à les aménager, les dynamiser, soit l'Etat devrait s'engager à garantir un temps de travail réel - dont la durée donnerait droit à de nouvelles indemnités - à ceux qui auraient dû attendre quelques semaines.

En fait, le Conseil d'Etat est mis devant ses responsabilités pour payer des décennies d'hypocrisie : on sait depuis longtemps que certains services de l'Etat, et non des moindres, ne fonctionneraient tout simplement plus si ne leur était plus fournie cette armée de réserve que constitue les emplois temporaires. En d'autres termes, cela signifie que l'Etat ne prend pas ses responsabilités d'organiser les services publics en fonction des besoins en services et en personnel, pressé, il est vrai, par la droite majoritaire au gouvernement depuis 70 ans, et qui a mis les finances cantonales dans l'état que l'on sait. L'Etat est donc un des principaux fauteurs de chômage. Il serait temps qu'il en prenne conscience et, dans le piège qui lui est ainsi tendu, repare le tort qu'il fait subir aux statistiques du chômage de longue durée... et bien sûr surtout à celles et ceux qui sont victimes de ces statistiques, parce ces chiffres de misère, ce sont elles et eux.

Georges Tissot

Rester auprès de son enfant malade

Maman est à l'Association de parents d'élèves et papa avait prévu sa soirée pour écrire un petit article concernant les droits des parents salariés dès lors que l'enfant est malade et nécessite une garde non prévue.

Je n'avais pas imaginé que ce même soir, le mien vomirait trois fois et que ma bafouille juridique serait de circonstance. Toutefois, demain matin je dois aller travailler et, vu l'état du gosse, je ne vais pas pouvoir l'envoyer à la crèche ! Comment vais-je m'organiser pour assurer une présence dont il aura probablement besoin pendant cette période difficile ? Comment vais-je annoncer cette nouvelle à mon patron ? Va-t-il accepter que je m'absente du travail et à combien de jours ai-je droit ? Est-ce que mon salaire sera payé ? Est-ce que des aides de garde existent si la maladie se prolonge ?

Il n'y a pas qu'une seule réponse... Certains patrons ont déjà tout prévu et réglementé dans des contrats, règlements d'entreprise ou conventions collectives. Pour les autres, voici un petit rappel :

Qu'on le veuille ou non, les parents ou représentants légaux ont, selon le Code civil suisse l'obligation de s'occuper de leur bambin et de lui prodiguer des soins. L'art 36 al.3 de

la Loi sur le travail stipule que "l'employeur doit, sur présentation d'un certificat médical, donner congé aux travailleuses et aux travailleurs ayant des responsabilités familiales, pour le temps nécessaire à la garde d'un enfant malade, jusqu'à concurrence de 3 jours".

Selon l'art 324a du Code des obligations (CO), "si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour des raisons inhérentes à sa personne, telle que maladie, accident, accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique, l'employeur lui verse son salaire pour un temps limité".

Dès lors, il faut considérer la maladie d'un proche, en particulier d'un enfant, comme un empêchement de travailler au sens de l'art. 324a CO jusqu'au moment où une solution de substitution est trouvée pour les soins ou la garde de l'enfant.

Dans le scénario où la maladie dure, il faudra passer le relais à grand-maman, à une voisine ou à des organismes comme Chaperon rouge de la Croix-Rouge, par exemple, (attention c'est assez cher !), à moins que votre patron soit plus généreux. Alors renseignez-vous et bon courage.

Sylvain T.



vois, dans sa grande sagesse, avait massivement repoussé le projet de loi cantonale sur le chômage qui réduisait quasiment à néant les emplois temporaires, qui offrent un emploi après le chômage fédéral, et permettent de faire repartir un nouveau droit, en général au bout d'une année.

Décision d'urgence

Au 1er juillet, date d'application de la sentence fédérale, il fallait donc faire vite. Mais trouver en quelques jours des centaines d'emplois tempori-

meur-euse se voit refuser l'ouverture d'un nouveau droit aux indemnités.

Dérèglement ?

Devant ce dilemme, l'administration cantonale genevoise, à juste titre soucieuse, dérapait pourtant quelque peu, puisque qu'elle commençait à proposer un deal aux chômeurs-euses : soit on vous fournit un contrat tout de suite, mais vous prenez note que dans douze mois vous n'aurez plus droit à rien, soit vous attendez quelque temps, et on vous fournira un travail

Laponie

Un syndicat contre les écolos

L'industrie forestière est omniprésente en Finlande... et y fait un peu trop la loi. Face aux coupes forestières qui se multiplient abusivement, les défenseurs de l'environnement commencent à hausser le ton et à agir. C'est ainsi que Greenpeace est passé à l'action ce printemps en occupant pacifiquement et symboliquement une forêt de Laponie, qui allait être la proie des tronçonneuses. Les réactions des entreprises du bois, mais également celles des bûcherons, furent violentes et les injures fusèrent : sur le terrain, les militants de Greenpeace furent traités de terroristes (c'est d'ailleurs également comme cela que les défenseurs de la nature sont traités aux USA par les pouvoirs économiques)... ou comparés à Al Quaida. Ni plus, ni moins ! Même le syndicat local des bûcherons ne fut pas en reste et dénonça avec véhémence les occupants, rendant responsables Greenpeace du chômage

des travailleurs du bois si l'action se poursuivait et si les écolos persistaient dans leurs manifestations de dénonciation des coupes abusives des forêts.

En Finlande, ce n'est pas la première fois, hélas, que patrons et syndicats se retrouvent sur "la même longueur d'onde"... pour défendre l'économie, le travail et les emplois ; ils unirent également leurs voix, il y a deux ans, pour défendre la création d'une nouvelle centrale nucléaire.

Ce printemps, la riposte patrons-bûcherons fit plier les militants de Greenpeace... et la forêt va sans nul doute être abandonnée aux massacreurs. Histoire d'apparaître sensibles aux doléances des propriétaires de rennes - la forêt incriminée étant riche en lichen et champignons dont est friand le renne - l'entreprise forestière semble accepter, cependant, de laisser intact un petit bout de forêt.

Daniel Dind

Brèves internationales

OIT - 337* rapport du Comité de la liberté syndicale

Le comité de l'OIT chargé d'examiner le respect de la liberté syndicale a vivement critiqué le non respect de ce droit fondamental dans les cinq pays suivants : 1) Au CAMBODGE, à cause de l'assassinat, à quatre mois d'intervalle, de deux leaders syndicaux; le comité a donc appelé le gouvernement à identifier et punir les personnes qui ont perpétré ces crimes. 2) En COLOMBIE, pour l'impunité dont continuent de jouir les auteurs de nombreux assassinats et autres actes de violence commis à l'encontre de leaders syndicaux. 3) En BIRMANIE, où les droits syndicaux n'existent pas, le comité a enjoint le gouvernement à prendre de réelles mesures pour assurer la liberté syndicale en droit et en pratique. 4)

En IRAN, le comité a demandé que toutes les charges, retenues contre des leaders syndicaux arrêtés lors de heurts avec les forces de sécurité soient retirées. 5) Au ZIMBABWE, où les syndicalistes continuent d'être victimes d'arrestations, détentions arbitraires, et d'actes d'intimidation.

Syndicats américains en crise

Alors que le taux de syndicalisation aux États-Unis atteint le seuil préoccupant de 12,5%, la confédération syndicale étasunienne AFL-CIO connaît une crise majeure. Six syndicats ont quitté la confédération amputant cette dernière de 25% à 30% de ces effectifs. Les dissidents reprochent à l'AFL-CIO de privilégier l'action politique à l'action sur le terrain.

Grande Bretagne : Gate Gourmet licencié brutalement

Le fournisseur de plateau repas pour British Airways a licencié la moitié de ses 1400 employés-e-s après que ces derniers-ères aient organisé un sit-in de protestation contre la dégradation de leurs conditions de travail et contre l'embauche de saisonniers à bas salaires.

Selon une note interne de l'entreprise publiée dans le quotidien britannique Daily Mirror, il semblerait que Gate Gourmet ait délibérément provoqué cette grève afin de pouvoir licencier immédiatement tout son personnel. But ultime de la manœuvre : réaliser des économies en engageant du personnel encore moins cher. Du côté syndi-

cal, les réactions ne se sont pas fait attendre. Les 11 et 12 août, le personnel de British Airways a organisé une grève de solidarité avec les employés-e-s licenciés entraînant l'annulation de 700 vols au départ de l'aéroport de Londres-Heathrow.

Fin août, alors que les employés-e-s de Gate Gourmet poursuivent leur grève, le syndicat britannique Transport and General Workers Union exige la réintégration de tout le personnel licencié. Bien que Gate Gourmet, au bord du dépôt de bilan, ait jusqu'à présent refusé d'accéder à cette revendication syndicale, la situation pourrait bien changer puisque British Airways son principal client conditionne désormais la signature d'un nouveau contrat avec Gate Gourmet à la résolution du conflit social.

Egypte - normes fondamentales du travail bafouées

Dans un rapport publié en juillet 2005, la CISL (Confédération internationale des syndicats libres) a mis en exergue les atteintes flagrantes aux droits des travailleurs par l'Egypte. Ce pays ne connaît pas de véritable liberté syndicale puisque tous les syndicats doivent s'affilier à la Fédération égyptienne des syndicats proche du gouvernement.

Les grèves sont interdites dans certains établissements dont la définition incombe à la discrétion exclusive du Premier ministre. En dépit des lourdes restrictions imposées aux syndicats indépendants et au droit de grève, le pays a été le théâtre de nombreux conflits professionnels au cours des der-

nières années. Ces actions collectives ont été sévèrement réprimées, avec un recours systématique à la violence.

UBS - épingle sur son soutien au camps de travail chinois

Selon le South China Morning Post, l'UBS et cinq autres banques auraient investi dans une société chinoise de produits capillaires (Henan Rebecca Hair Products) qui fait produire ses perruques (destinées au marché occidental) dans des camps chinois de rééducatifs par le travail.

Ces camps sont mondialement connus pour pratiquer le travail forcé et pour enfermer des personnes n'ayant eu droit à aucun procès équitable.

Lara Cataldi

Davantage de droits depuis le 1er août.

La Convention collective cadre du commerce de détail 2005-2006, est enfin obligatoire. Désormais, tous les commerces de plus de deux employés-e-s doivent au moins payer un salaire mensuel de 3400.- francs pour un plein temps. C'est une avancée syndicale majeure. Jusqu'ici en effet, le salaire minimum était fixé à 3280.- francs, et seuls les commerces de plus de 4 employés-e-s y étaient soumis. Nous atteignons donc un objectif fixé depuis plusieurs années: un salaire minimum de 3500.- francs pour tous/toutes les vendeuses et les vendeurs.

Depuis l'entrée en vigueur de la Convention collective cadre en décembre 2002, le travail syndical a énormément progressé dans la vente. En effet, notre travail d'information sur le terrain, conjugué aux dénonciations des abus par les vendeuses et les vendeurs, nous a déjà permis d'améliorer considérablement les conditions de travail. En deux ans, nous avons ainsi épinglé des dizaines de commerces en commission paritaire et aux prud'hommes. Aperto, Bisa, Conforama, Denner, Pouly, Yendi et tous les autres ont dû hausser les salaires minimums, payer les heures supplémentaires et verser un revenu à leurs employés-e-s lorsqu'ils/elles en maladie, pour ne donner que quelques exemples.

Notre travail syndical ne s'est pas arrêté là, puisque nous avons également négocié de nouveaux droits applicables dès le 1er août. Pour que chacun-e se prévaille de ces droits et revendique l'amélioration de ses conditions de travail, nous entamons un trimestre de tournées syndicales dans les commerces afin de distribuer la convention et d'entendre les re-

vendications du secteur. Merci à tous/toutes nos syndiqué-e-s de nous aider dans ce travail en dénonçant les abus, et en faisant connaître la convention à leurs collègues !

La nouvelle teneur de la CCT Cadre du commerce de détail 2005 - 2006 sera présentée en détail lors de notre comité de vente du 21 septembre prochain à 19h. Vous êtes toutes et tous invité-e-s !

LA CCT CADRE EN RESUME

Durée du travail

A partir de 4 mois dans la même entreprise, votre employeur doit vous fournir un contrat écrit mentionnant la durée hebdomadaire du temps de travail.

Pour un plein temps, le temps de travail est de maximum 42 heures par semaine, à répartir sur 5 jours (à l'exception des boulangeries, pâtisseries et confiseries).

Travail au-delà de 19 h et compensation lors des nocturnes

En principe, votre employeur ne peut pas occuper le même personnel plus d'un soir par semaine au-delà de 19 h.

Ceci n'est pas valable au mois de décembre et ne concerne ni les employés-e-s engagé-e-s exprès pour faire les nocturnes, ni les employés-e-s des magasins qui ferment toujours à 19 h 30. Si vous devez travailler jusqu'à 21 h et que vous avez commencé à travailler avant 17 h, vous avez droit à 15 minutes de pause payée entre 20 h et 21 h.

Vacances

Vous avez droit à au moins 4 semaines de vacances par année de service. Si vous totalisez 15 ans de service ou 50 ans d'âge, vous avez droit à une 5e semaine. Si vous totalisez 25 ans de service et 60 ans d'âge, vous avez droit à une 6e semaine. Les apprenti-e-s ont droit à 5 semaines qui doivent coïncider avec les périodes scolaires. Si vous êtes payé-e à l'heure, alors vous avez droit à une indemnisation correspondant à 8.33% de votre salaire.

Jours fériés

Vous avez congé les jours fériés suivants: 1er janvier, Vendredi Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, 1er août, Jeûne Genevois, Noël. On peut par contre vous demander de travailler le 31 décembre; dans ce cas, vous avez droit à une compensation spéciale. Si le 1er janvier, Noël ou le 31 décembre tombent sur un dimanche, vous êtes libéré-e le lendemain toute la journée. Les jours fériés doivent être payés. Si vous êtes payé-e à l'heure, alors vous avez droit à une indemnisation correspondant à 3.5% de votre salaire.

Salaires en cas de maladie et maternité

Après le temps d'essai, vous êtes couvert-e à 80% dès le premier jour de maladie. Les employés-e-s ont droit à un congé maternité de 16 semaines après l'accouchement, payé à 80%.

Liberté syndicale

Vous avez le droit d'être membre du syndicat de votre choix et votre employeur ne peut pas vous licencier pour activité syndicale.

SIT DROITS DES EMPLOYE-E-S DE LA VENTE

CCT CADRE
Convention collective cadre dans le commerce de détail

SALAIRE MINIMUM - PAIEMENT

Syndicat Interprofessionnel de Travailleurs et Vendeurs
16, Châtaigneraie - CH-1201 - 1211 Genève 11
Tél: 022 818 03 00 - Fax: 022 818 03 99
www.sit-sv.ch

Le dépliant de la Convention Collective de Travail des employés-e-s de la vente est disponible à la réception du syndicat. Demandez-le !

Abonnez-vous à

L'émili e

Fondé en 1912 par Emilie Gourd, le mensuel L'émilie est le plus ancien journal féministe au monde.

Abonnements : 65 fr. par an
Informations : 076 348 86 02 ou www.lemilie.org

Santé privée

Libre circulation : une opportunité

"Nous ne disons pas NON aux travailleurs de l'Est, nous disons NON aux mesures d'accompagnement qui sont insuffisantes contre le risque de dumping salarial", glosent les détracteurs de l'extension de la libre circulation aux 10 nouveaux pays membres de l'Union européenne. Au-delà de cette logique plutôt curieuse du "plutôt rien qu'une mesure insuffisante", contestable en elle-même, cette argumentation fait fi des opportunités bien concrètes qu'offrent les mesures d'accompagnement pour protéger les conditions de travail dans nombre de secteurs d'activité. Parmi ceux-ci, celui de la santé privée à Genève a tout à y gagner. Explications.

Ce vaste secteur genevois de la santé privée, qui comprend les cliniques privées, les permanences médicales, les laboratoires d'analyses, les cabinets médicaux, les cabinets dentaires et les ambulances, n'est que très partiellement réglementé. Il n'y existe en effet à ce jour que trois conventions collectives de travail : la CCT des cliniques privées, celle des assistantes médicales, et celle des assistantes dentaires.

La CCT des cliniques privées n'est formellement pas étendue (applicable à tout le secteur), mais l'ensemble des cliniques de Genève faisant partie de l'association patronale signataire de la CCT, cette dernière s'applique dans les faits à l'ensemble des salarié-e-s travaillant dans les cliniques genevoises. L'extension de la libre circulation en tant que telle ne comporte donc aucun risque particulier de dumping salarial pour ce secteur, les salaires minimums étant fixés. Cela ne signifie pas pour autant que tout va bien dans le meilleur des mondes, mais l'amélioration des conditions de travail, dont les salaires, ne peut dépendre que de la mobilisation des travailleurs-euses et de leurs syndicats dans leur combat quotidien contre les appétits patronaux.

Le problème de l'étendue de l'application de la CCT des assistantes dentaires se pose par contre avec une acuité certaine : l'association patronale des médecins-dentistes, signataire de cette CCT, ne représente qu'une partie de l'ensemble des cabinets genevois (183 sur 312 en 2005). Un nombre très important d'assistantes dentaires ne bénéficie donc pas de cette CCT. La question de l'extension de la CCT des assistantes dentaires à l'ensemble des cabinets genevois a donc toujours été un objectif syndical, objectif que nous n'avons pas

réussi à atteindre à ce jour, nous heurtant perpétuellement au refus idéologique de l'association patronale d'œuvrer en ce sens.

Or, les mesures d'accompagnement liées à la libre circulation des personnes permettent d'imposer l'extension d'une CCT dès lors qu'une sous-enchère salariale abusive et répétée est constatée. Comme pour d'autres secteurs, l'extension de la CCT des assistantes dentaires s'en trouvera donc facilitée. L'outil légal modifié, il nous appartiendra de signaler au Conseil de surveillance du marché de l'emploi les pratiques salariales inférieures aux minimums imposés par la CCT afin de faire étendre celle-ci.

Dans les secteurs d'activités où il n'existe à ce jour aucune CCT, les mesures d'accompagnement prévues dans le cadre de l'extension de la libre circulation offrent de nouveaux outils, et non des moindres, dont les travailleurs-euses et leurs syndicats peuvent et doivent se servir pour lutter collectivement contre le risque de dumping salarial qui, du reste, a toujours existé dans ces secteurs. Ainsi, il sera possible d'établir des usages et des salaires minimums dans les permanences médicales et les laboratoires d'analyse. Un certain nombre de contrats types pourront également être édictés. De plus, les employeurs auront l'obligation de fournir un contrat de travail écrit, ce qui est fondamentalement pour les travailleurs-euses lorsqu'ils-elles doivent faire respecter leurs droits, notamment pour se protéger contre une durée du travail ayant la fâcheuse tendance à s'allonger bien au-delà de l'horaire initialement prévu.

Les mesures d'accompagnement liées à l'extension de la libre circulation des personnes représentent donc des outils, qui, même insuffisants, offrent des perspectives réelles d'améliorations des conditions de travail pour tous-tes les salarié-e-s du secteur de la santé privée à Genève. Mais ces améliorations ne pourront être conquises sans une mobilisation des infirmiers-ères, des aides soignant-e-s, des secrétaires, des assistantes dentaires, des laborantin-e-s, des ambulanciers-ères, de tous-tes les salarié-e-s et de leurs syndicats.

Une mobilisation qui doit passer le 25 septembre, mais sans s'y limiter, par un OUI résolu et combati à l'extension de la libre circulation des travailleurs-euses.

Daive De Filippo

Hôtellerie-Restauration

Assemblée générale

Pour une réelle augmentation des salaires en 2006.

Les raisons de dire oui à l'extension de la libre circulation.

Pour une revendication salariale de taille, nous vous invitons, toi et tes collègues de travail, à notre prochaine assemblée générale

Mardi 06 septembre
10.00, ou 15.30,
ou 20.00

Grande salle du SIT

Négociations salariales

Depuis 2003, les salaires minima dans notre branche n'ont pratiquement pas évolué, Fr. 20.- en deux ans. Il est donc temps de revendiquer une réelle augmentation des salaires. D'autant plus que cette année, le secteur de l'hôtellerie-restauration se porte bien à Genève (augmentation des nuitées et de la consommation dans les établissements). Une augmentation entre Fr.100.- et Fr. 150.- par catégorie salariale doit impérativement être obtenue, faute de quoi les conditions salariales de notre secteur seront en net recul.

L'obtention d'une telle augmentation de salaire exige une mobilisation générale de tous

les travailleurs-euses du secteur car le patronat tentera par tous les moyens de refuser ces augmentations.

Une première façon de participer à cette revendication salariale est d'être présent-e-s à l'assemblée générale.

Libre circulation des personnes

Comme vous le savez, lors des votations du 25 septembre 2005, le peuple suisse se pro-

noncera sur l'extension de la libre circulation des personnes aux dix nouveaux pays membres de l'Union européenne. Ce sujet a déclenché d'importantes discussions au sein du SIT.

Le SIT s'est prononcé pour un grand oui à l'extension de la libre circulation des personnes. Lors de cette assemblée générale, nous souhaitons discuter avec vous des raisons qui doivent nous conduire à participer à la campagne et à vous engager résolument en faveur du oui!

Venez nombreuses et nombreux défendre vos augmentations de salaires!

Hôtellerie-restauration

Journée de formation

Samedi 1er octobre 2005
de 10h00 à 17h00
grande salle du SIT
(repas en commun à midi)

Les thèmes que nous allons aborder ce jour-là sont en lien direct avec nos revendications salariales pour 2006 :

- Informations sur le renouvellement de la CCNT
- Augmentation des salaires et avenir de l'avenant cantonal (ses avantages et les conditions de son maintien)
- Quels sont nos moyens d'action ?
- Comment mobiliser ?

S'inscrire auprès du SIT, secteur hôtellerie-restauration, jusqu'au 20 septembre 2005 par téléphone au 022 818 03 00, par fax 022 818 03 99, ou par e-mail armindo.dossantos@sit-syndicat.ch

D'avantage de droits,

Pourquoi le SIT est pour l'extension de la libre circulation des personnes aux 10 nouveaux pays membres de l'Union européenne et appelle à voter OUI le 25 septembre 2005.

Une chance à saisir

Il ne faut pas jouer avec les sentiments de fermeture, voire de xénophobie, dans le domaine de l'élargissement de la libre circulation des personnes mais, au contraire, avoir une position positive et offensive dans ce domaine. Certaines positions venant de la gauche frisent la xénophobie et ne sont pas acceptables. La peur de la surpopulation étrangère reste profonde dans l'esprit helvétique, y compris dans les milieux syndicaux.

Il est temps que cette peur soit effacée dans les milieux des salarié-e-s. Se protéger au détriment des autres est la politique syndicale la pire, puisque c'est admettre de facto la discrimination et la précarité pour les autres.

Nous ne nions pas certains aspects négatifs qui pourraient intervenir au cas où le syndicat ne serait pas capable de mieux protéger chaque travailleuse-euse quelle que soit son origine. Il faut obtenir des droits des travailleurs-euses et des droits sociaux meilleurs et conformes

à ceux des autres pays d'Europe, tant pour les Suisses que pour les résident-e-s et les futur-e-s migrant-e-s.

Oui à une Suisse ouverte

En cas d'échec lors de la votation du 25 septembre, tous les accords bilatéraux conclus entre la Suisse et l'UE risquent de devenir caduques. Ce qui non seulement supprimera les droits existants (y compris pour les Suisses - pensons notamment aux étudiant-e-s) mais isolera la Suisse à tous points de vue.

Un repli sur soi de la Suisse ne donnera pas de droits ou de meilleures protections, ni pour les Suisses ni pour les résident-e-s, mais une libéralisation et une déréglementation qui ne feront qu'accroître la précarité.

C'est pour cette raison que la position du SIT est extrêmement claire, mais également combative pour davantage de droits pour les travailleurs-euses et pour un État social fort.

Les enjeux sont, au-delà de la libre circulation, pour une Suisse ouverte, respectueuse des droits humains, améliorant les droits des travailleurs-euses, ainsi qu'un État social fort.

Oui à la solidarité

La discussion ne peut pas être dissociée des thèses xénophobes, protectionnistes, isolationnistes. Le climat de peur alimenté ne se fonde que sur un réflexe protectionniste, dans lequel il n'y a pas place pour un discours de gauche. La preuve : alors que l'extrême droite a récolté 80'000 signatures pour

le référendum, l'extrême gauche n'en a recueilli que ... 7000 !

Le refus de la libre circulation n'empêchera pas l'immigration, mais celle-ci se ferait alors dans un cadre sans droit, clandestin. Cela déboucherait sur un durcissement répressif à l'égard des étrangers-ères.

Le refus de la libre circulation entraînera des divisions entre salarié-e-s faisant le jeu du patronat. Le patronat a toujours cherché à diviser les salarié-e-s. Le dumping salarial, la mise en concurrence entre les travailleurs-euses existent depuis toujours. Ce n'est pas en renforçant les barrières entre les catégories de travailleurs et travailleuses qu'on luttera mieux contre leurs divisions et contre le jeu du patronat.

Oui à l'unité

Accepter la libre circulation permettra de mieux sceller cette unité dans une défense commune et conjointe des droits des salarié-e-s. La refuser ne limitera pas les abus, et ne donnera pas de moyen pour le combattre.

Désigner l'immigrant-e comme responsable du chômage est une thèse qui fait l'impasse sur la responsabilité des patrons dans les processus de restructurations, de délocalisations. Ce processus est à l'oeuvre tant en Suisse qu'en Europe; les immigrants ne découvriraient pas l'exploitation patronale en arrivant en Suisse.

Le SIT est toujours prononcé clairement pour la libre circulation. Il est donc évident que le SIT soutient son élargissement aux nouveaux pays de l'UE.

Davantage de renseignements sur notre site : www.sit-syndicat.ch

La votation du 25 septembre 2005

Le 25 septembre, il ne s'agit pas de se prononcer sur la libre circulation entrée en vigueur de 2000 à 2004, mais seulement sur son extension aux 10 nouveaux pays membres de l'UE.

La libre circulation - avec l'accord signé pour l'élargir aux 10 nouveaux pays - ne s'appliquera pas immédiatement. La Suisse a obtenu des quotas annuels débutant à 800 permis par an pour finir en 2011 avec seulement 3000 permis par an.

Les dix nouveaux pays

Les pays entrés dans l'UE sont Chypre, Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Malte, Pologne, Slovaquie, Slovénie et Tchéquie. La Bulgarie et la Roumanie suivront en 2007.

Parmi les dix pays, il y en a de grands et de petits. Ensemble, ils représentent 75 millions d'habitants, dont 40 millions de Polonais-es. En ce qui concerne les six "petits" (Estonie, Slovénie, Slovaquie, Chypre, Lituanie, Malte), chacun a moins de 2,5 millions d'habitants. La Tchéquie et la Hongrie ont une population inférieure à 10 millions. On voit donc que le flux migratoire ne peut venir que de Pologne, Tchéquie et Hongrie.

La situation économique et sociale dans ces pays n'est ni réjouissante, ni catastrophique. Ils ont en général une économie forte et une main d'œuvre formée. La Slovénie et la Tchéquie ont un produit intérieur brut (PIB) correspondant déjà au niveau européen. On peut donc comparer ces pays avec la Grèce, le Portugal et l'Espagne il y a quinze ans, avec

des structures économiques et des PIB semblables. Leur entrée dans l'UE n'avait pas provoqué un exode de la population mais, au contraire, consolidé leur économie, voire avait permis un retour de leurs travailleurs-euses migrant-e-s et stoppé l'émigration vers l'étranger.

La migration va-t-elle augmenter ?

La plupart de ces pays sont tournés vers les pays germanophones (Allemagne) et non vers les pays latins. L'Allemagne pratique déjà une certaine libre circulation qui la place en tête des pays d'accueil vers lequel se tourneront d'embles les salarié-e-s des nouveaux pays.

Le bouleversement économique, notamment dans le domaine de l'agriculture, pousse en partie vers l'émigration. Mais cela ne concernera au maximum que 350'000 personnes par an pour l'ensemble de l'Europe.

Sur le long terme, il est estimé qu'entre 5 et 8 millions de personnes émigreront sur 15 ans, pour ensuite se stabiliser à 1,8% de la population européenne totale.

La libre circulation ne signifiera donc pas une immigration massive en provenance des nouveaux pays, ce d'autant plus que pour venir travailler en Suisse, et surtout à Genève, il faut se loger, payer les assurances sociales ... pas facile !

La xénophobie divise

La lutte contre le dumping, ce n'est pas de se protéger des autres salarié-e-s, c'est lutter ensemble pour que ceux/celles-ci soient également protégés de leur exploitation et de la précarité.

Le refus de la libre circulation entraînera des divisions entre salarié-e-s. La xénophobie divise les travailleurs-euses et fait le jeu du patronat.

Ce qui a changé depuis juin 2004

Si la première étape de la libre circulation est entrée en vigueur en 2002, c'est depuis juin 2004 qu'il n'y a plus de contrôle à l'entrée en Suisse pour les ressortissants de l'Union européenne. Quels changements cela a-t-il engendré ?

Plus de frontaliers-ères ? Des chiffres à relativiser ...

Certes, à Genève, le nombre de frontaliers a fortement augmenté, passant de 35'514 à fin 2002 à 47'017 en mai 2005, soit 11'503 permis en plus (avec une décade ces derniers temps). Au delà du fait que beaucoup de demandes de permis avaient été "retenues" durant la période précédant juin 2004, ces chiffres s'expliquent par quatre facteurs :

- Les permis frontaliers sont maintenant valables pour 5 ans et le contrôle des départs (départs naturels, licenciements) n'est pas tenu à jour comme avant; le nombre de permis ne correspond donc pas au nombre de frontaliers-ères réellement en activité; il y en a en fait environ 5000 de moins.
- Avant juin 2004, on ne délivrait pas un permis frontalier pour un contrat de courte durée déterminée (de 1 à 30 jours). Maintenant un frontalier obtient un permis de 5 ans et figure dans les statistiques, même s'il n'a travaillé en Suisse

que quelques jours.

- Avant juin 2004, les frontaliers non qualifiés (sans CFC) ne pouvaient pratiquement pas accéder au marché local, ce qui est désormais le cas.
- Enfin, la libre circulation a permis que des résidents en Suisse avec permis C s'établissent en France voisine et deviennent de "nouveaux frontaliers".

Relativement moins d'autres immigré-e-s

Trois ans après l'entrée en vigueur de la libre circulation, on constate que le nombre de permis de travail à disposition dans le cadre du contingent fédéral n'a pas été utilisé.

- Sur 130'000 permis (115'000 permis courte durée L, 15'000 permis B),
- en 2003 : 73'000 (58'000 permis L et 15'000 B) seulement ont été utilisés,
- en 2004 : il n'a été utilisé que 73'000 permis L et 16'000 permis B.

Pendant les années économiquement similaires, la Suisse a utilisé largement, chaque an-

née, 130'000 permis et leur nombre n'était pas suffisant.

Les statistiques des vingt dernières années montrent que l'immigration dans son ensemble n'augmente pas proportionnellement dans la zone de libre circulation, mais plutôt dans la zone d'États non européens.

Pour les personnes actives occupées, la proportion reste stable depuis 2000 (légère augmentation de la part d'étrangers, de 25.22 à 25.30%, mais cette augmentation tend à s'inverser).

En ce qui concerne les résidents (permis C, B ou L), il y a un tassement de l'immigration européenne par rapport aux années 1990. A cette époque, Genève accueillait 9'000 saisonniers et 1'200 permis B par année. Depuis la libre circulation, Genève octroie 3'000 permis de courte durée et 1'200 permis B par an.

Un changement dans le type de migration

Le mouvement migratoire européen vers Genève se modifie. Depuis les années 1960, le modèle genevois était l'engagement en masse d'une part de frontaliers, mais uniquement qualifiés, et d'autre part de travailleurs-euses non qualifié-e-s venant d'abord d'Italie, d'Espagne, puis du Portugal.

Aujourd'hui, il y a une forte aug-

mentation d'arrivée de qualifié-e-s d'autres pays européens, mais forte diminution de non qualifié-e-s du Portugal, et l'entrée sur le marché de l'emploi de frontaliers-ères semi et non-qualifié-e-s.

Ce changement se fait naturellement : Genève joue un rôle régional important. Il y aura de moins en moins de non qualifiés venant d'Europe et l'arrivée de frontaliers ne peut donc être que bénéfique pour Genève et sa région. Pourquoi un frontalier non qualifié n'aurait-il pas accès au marché de l'emploi ? Pourquoi faire appel aux non qualifiés d'autres pays européens alors que ce personnel existe dans la région -sans compter le problème du logement ?

Ce n'est donc pas la ruée attendue : l'Europe ne s'est pas précipitée sur la Suisse. Au contraire, le nombre de nouveaux-elles arrivant-e-s a diminué par rapport à la période précédant la libre circulation.

Le chômage n'a pas augmenté à cause de la libre circulation

De tous temps, Genève a eu un taux de chômage plus important que le reste de la Suisse. Depuis 2004, le chômage en Suisse a augmenté. Ce sont des facteurs économiques et la restructuration dans divers sec-

teurs de l'économie suisse qui ont provoqué sa hausse. A Genève, le taux est élevé, mais est resté stable. On constate donc que la libre circulation n'a pas fait augmenter le chômage.

Y a-t-il eu des abus au niveau salarial ?

Les vrais abus relevés ont concerné le travail détaché, donc dans des secteurs où il faut - comme avant la libre circulation (voir page 4) contrôler le respect des conventions collectives en vigueur, qui sont obligatoires.

Le dumping salarial n'est pas nouveau : de tous temps, les employeurs ont utilisé les travailleurs-euses les un-e-s contre les autres pour faire des pressions sur les salaires et les conditions de travail, que ce soit entre résidents, entre nationaux, entre femmes et hommes, voire entre enfants et adultes.

Les employeurs ont aussi utilisé un droit du travail suisse qui leur est particulièrement favorable : il n'y a pas de protection contre le licenciement, il est parfaitement légal de licencier une personne pour en engager une autre avec un salaire inférieur. Le rôle des syndicats a toujours été de combattre cette division en montrant le sens de la solidarité et l'intérêt commun des salarié-e-s.

Un mouvement migratoire qui change

Si l'on constate une augmentation du nombre de frontaliers-ères (mais les chiffres doivent être relativisés), cela s'accompagne d'une baisse relative de la migration venant d'autres pays. Cela n'est pas étonnant : pour travailler à Genève, il faut en payer le prix : logement, coût de la vie, assurance maladie ... ! Faut-il vraiment regretter que nous fassions appel à du personnel de la région plutôt qu'à celui venant de plus loin ?

moins de frontières

Vous avez envie d'en débattre, de vous informer ...

Le SIT organise des apéros-débats les mardis de 18.00 à 19.00 (au SIT) avec la présence de :

6 septembre :

Ruth DREIFUSS, ancienne Conseillère fédérale

13 septembre :

Yves FLÜCKIGER, directeur de l'Observatoire universitaire de l'emploi



20 septembre :

Yves PERRIN, directeur du marché de l'emploi au DEEE

Venez boire un verre et discuter avec nous ! Ouvert à toutes et à tous

Mesures d'accompagnement anciennes et nouvelles

La crainte à propos de la libre circulation est le risque de sous-enchère salariale et sociale qu'elle fait courir aux salarié-e-s en place. C'est contre cela qu'ont été adoptées des "mesures d'accompagnement" concrétisées par la création de commissions tripartites (Etat - patronat - syndicats). Les mesures d'accompagnement sont au nombre de trois :

Extension facilitée des conventions collectives

Actuellement, une CCT ne s'applique qu'aux membres des signataires (patrons ou syndicats), mais peut être déclarée de force obligatoire, donc devenir obligatoire pour l'ensemble d'un secteur, si les partenaires sociaux le demandent et si les employeurs liés par la CCT représentent au moins 50% et occupent au moins 50% de tous les travailleurs. Si la commission tripartite constate une sous-enchère abusive et répétée, ces quorums sont réduits à 30%, ce qui permet plus facilement de rendre obligatoire une CCT.

Contrats types (CTT) et salaires minimaux

Aujourd'hui existent plusieurs CTT (agriculture, économie domestique), mais on peut y déroger par écrit en défaveur du salarié.

Si la tripartite constate une sous-enchère abusive et répétée, elle demandera à l'Etat d'édicter un CTT dans un secteur où il n'y en a pas et de rendre les salaires et les horaires du CTT obligatoires (on ne pourra donc plus y déroger en défaveur du salarié).

A Genève, les salaires du CTT de l'économie domestique sont maintenant obligatoires grâce à cette procédure.

Loi sur les travailleurs détachés

Une entreprise qui a son siège à l'étranger et emploie en Suisse des travailleurs pour une prestation pendant une période limitée est soumise aux règles suisses (lois, CCT obligatoire, CTT).

Si le peuple approuve en septembre l'extension de la libre circulation aux nouveaux pays de l'UE, de nouvelles mesures entreront en vigueur :

Extension facilitée des CCT

Le quorum requis des travailleurs soumis à une CCT repassera de 30% à 50%, mais il n'y aura plus de quorum d'employeurs, qui était le plus difficile à atteindre.

Travail temporaire

Les entreprises de travail temporaire seront soumises au respect de l'ensemble des CCT, y compris les mesures de retraites anticipées (par exemple dans le secteur de la construction).

Un contrat de travail écrit

Les employeurs seront obligés de fournir pour chaque salarié-e un contrat de travail écrit, ce que le mouvement syndical demande depuis des décennies.

Davantage d'inspecteurs-trices

Pour contrôler ces mesures, la Confédération subventionnera l'engagement d'inspecteurs du travail supplémentaires.

Pour les travailleurs-euses : davantage de droits, moins de frontières

Le 25 septembre 2005



Oui à la libre circulation des personnes
www.sit-syndicat.ch

Des perspectives de lutte syndicale

Le SIT est pour la libre circulation et son extension aux nouveaux pays membres de l'UE. Et cela aussi dans un cadre de lutte syndicale et d'unité.

Les questions de lutte syndicale ne se règlent pas toutes au niveau légal, mais celui-ci est important.

De nouveaux droits pour les salarié-e-s

Les droits des salarié-e-s en Suisse sont parmi les moins bons d'Europe. En obtenir de nouveaux au travers des mesures d'accompagnement à la libre circulation est une étape non négligeable. L'extrême droite favorable au référendum ne s'y trompe pas, puisque c'est cet aspect-là qu'elle combat aussi avec vigueur.

Le SIT est pour toutes les mesures pour améliorer le droit du travail, les droits syndicaux et le droit des assurances sociales, plus largement encore que ce que prévoient les mesures d'accompagnement. Une acceptation de la libre circulation renforcera la légitimité d'un alignement du droit suisse sur le droit européen en matière de travail et de sécurité sociale, alignement qui ne s'appuie aujourd'hui que sur des dénonciations de l'Organisation internationale du travail de caractère non contraignant.

Il s'agit donc de donner des droits à la fois aux personnes venant en Suisse et à celles qui y travaillent déjà, afin de lutter contre la sous-enchère sociale et l'augmentation du chômage

pour tout le monde, mais aussi contre la précarité plus grande dont peuvent pâtir les salarié-e-s étrangers-ères, et spécialement ceux venant de l'extérieur de l'UE.

Cela ne signifie pour le SIT en aucun cas de freiner la libre circulation, mais au contraire qu'il faut mieux protéger les résident-e-s et ceux-celles qui vont venir. Les mesures d'accompagnement existantes ne sont pas suffisantes, ni suffisamment contraignantes. Dès lors, on devrait eurocompatibiliser le droit du travail, le droit à la sécurité de l'emploi, le droit des travailleur-euse-s et le droit social. Ces droits sont plus favorables en Europe qu'en Suisse, notamment dans le domaine des protections contre le licenciement, la facilité d'extension des conventions collectives et l'extension des contrats-type obligatoire et sans dérogation possible. Ce n'est que par ces moyens que nous pourrions éviter le dumping salarial et la dégradation du climat social en Suisse.

Egalité de traitement entre Européen-ne-s et Non-Européen-ne-s

La libre circulation donne des droits aux travailleurs et travailleuses étranger-ère-s des 10 nouveaux pays de l'UE,

équivalents à ceux des travailleurs-euses suisses ou de l'UE (des 15) en Suisse. Nous luttons pour l'unité des salarié-e-s, non pour leur mise en opposition. La libre circulation partielle ne doit pas pousser à la précarité et à une diminution des droits pour les non-Européen-ne-s résident en Suisse depuis plusieurs dizaines d'années. Il ne peut être acceptable qu'en Suisse celles et ceux qui ont droit d'y travailler et d'y vivre soient traité-e-s autrement par rapport aux ressortissant-e-s de 25 pays européens.

Légalisation de chaque non-UE se trouvant en Suisse.

Actuellement, près de 100'000 emplois sont occupés par des ressortissant-e-s non UE, dont une partie sont des sans-papiers.

La politique xénophobe actuelle défendue par le parlement et le Conseil fédéral pousse ces personnes dans la précarité et l'isolement.

Le SIT demande un changement radical de cette politique afin que l'ensemble des travailleurs-euses en Suisse puisse bénéficier des mêmes droits que les ressortissant-e-s l'UE. Il y a lieu dès lors de régulariser les sans-papiers se trouvant actuellement en Suisse et de leurs donner des droits pour éviter de nouvelles erreurs irréparables pour la Suisse.

La légalisation doit se faire avant l'entrée en vigueur de l'élargissement de la libre circula-

tion. Le SIT, et d'ailleurs aucun Etat de droit, ne peut admettre qu'on donne des droits à certain-e-s et la précarité aux autres. De plus, ces personnes sont des travailleur-euse-s qui participent à l'effort économique de la Suisse. Comparaison faite, les autres pays européens ont, pour la plupart, régularisé leurs sans-papiers avant de s'élargir aux autres pays membres (Espagne, Portugal, Italie, Grèce, Pays-Bas, Allemagne, France, etc.). Là aussi la Suisse doit être euro-compatible.

Stop à la nouvelle Loi sur les étrangers

La Loi sur les étrangères ne ferait que continuer à augmenter le nombre de sans-papiers, élargissement ou pas. Une de nos revendications est de pousser le Conseil fédéral à avoir une politique migratoire au-delà de l'Europe, respectant et donnant aussi des droits au travailleur-euse-s non-européen-ne-s qui auraient en emploi en Suisse. Certes la Suisse à elle toute seule ne peut pratiquer la libre-circulation pour le monde entier, mais elle peut avoir une politique migratoire respectueuse des droits humains, ne poussant pas cette population dans une situation de précarité et de clandestinité.

Un combat syndical sur le terrain

Les moyens donnés par les mesures d'accompagnement, mais aussi et surtout leurs lacu-

nes, nous obligent à repenser notre action syndicale et à déboucher sur un renforcement de nouveaux axes de lutte.

Le contrôle de l'application des CCT a certes été une composante importante de l'action syndicale, mais la relative bonne situation dans certains secteurs était fondée sur des mesures administratives coercitives ("chantage" aux permis de travail ou au marché publics envers les entreprises). S'il a été assez efficace (mais surtout dans les secteurs dépendant des marchés publics), ce système a parfois dispensé les syndicats d'avoir une réelle présence sur les lieux de travail.

C'est donc en mobilisant à partir des lieux de travail l'ensemble des salarié-e-s que l'action syndicale trouvera sa force.

C'est dans le travail de terrain et par l'organisation de l'ensemble des travailleurs-euses, sans distinction de nationalité notamment, que cette lutte doit se construire.

OUI le 25 septembre

Le SIT se prononce pour l'extension de la libre circulation et pour l'unité et la solidarité de l'ensemble des travailleurs-euses.

Il faut lutter ensemble, et non les uns contre les autres.

Aide-soignantes : revendications et journée de réflexion

La profession d'aide soignante est actuellement à la croisée des chemins. La première volée de personnes ayant suivi le nouveau CFC d'ASSC - Aide en soins et santé communautaire arrive actuellement sur le marché. Les conditions salariales, le droit à la nouvelle formation pour les aides-soignantes des HUG, des EMS et de la FSASD qui voudraient obtenir le nouveau CFC ne sont pas connus. La fonction d'aide soignante a encore évolué ces dernières années vers plus d'autonomie et de responsabilité. Les HUG et la FSASD ont consigné cette évolution dans de nouveaux cahiers de charges et le SEF est nanti d'une demande de revalorisation salariale.

Le SIT a interpellé le Conseil d'Etat sur ces diverses questions encore en juillet, dans le même courrier qui traite des ASE.

Pour faire le point sur la nouvelle formation, sur les demandes de revalorisation salariales, pour élaborer un cahier de revendication des aides-soignantes de tout le canton (HUG, EMS, FSASD mais aussi cliniques privées), pour vérifier la pertinence de lancer un mouvement de revendication des aides-soignantes, une réunion intersyndicale entre le SIT, le SSP et Syna est agendée.

Mercredi 14 septembre, de 13h30 à 17h30 dans la Grande Salle du SIT

Formations : militer, être délégué-e

Le SIT organise de nouveau une formation à l'intention des nouveaux-elles militant-e des services publics et du secteur subventionné qui commencent à assumer des responsabilités syndicales. Elle abordera les thèmes suivants :

- syndicat : instrument de défense des intérêts économiques, sociaux et culturels des salariées-es;
- contextes économique, politique et social de l'action syndicale;
- action collective sur les lieux de travail dans les services publics et subventionnés;
- négociation, concertation, consultation et les divers lieux.

Mercredi 28 septembre, de 9 à 17h30

Vendredi 28 octobre, de 13h30 à 17h30

Prendre contact avec le secrétariat du secteur pour les demandes de congé syndical

Renouvellement CCT éducation spécialisée

Assemblée du personnel des institutions d'éducation spécialisée, lundi 5 septembre 20h, au SIT.

La CCT de l'éducation spécialisée AGOER, SIT et SSP arrive à échéance fin 2005. Les négociations pour son renouvellement vont commencer. Les syndicats invitent le personnel à cette importante assemblée pour finaliser les revendications. Malgré une pétition, la CCT 2003, signée pour trois ans, n'incluant pas les compensations pour travail de nuit prévues par la loi sur le travail. Il s'agit désormais de rappeler notre demande de 2003, mais aussi de penser comment inclure d'autres problèmes et veiller à ce que notre CCT concerne et s'applique à tout employé-e.

CCT menacée

En 2003 nous demandions que tous les veilleurs, stagiaires, apprentis... soient aussi couverts par la CCT, puisque cette dernière concerne tout le personnel et qu'apparaissait l'existence de quelques contrats précaires. Un chantier paritaire s'est mis en place

pour trouver des solutions et au-cun accord n'est intervenu à ce jour. Pire, cette question de surveiller l'application de la CCT et d'empêcher tout contrat précaire hors CCT semble donner l'idée à certains employeurs d'étendre des contrats précaires hors CCT. On déplore le peu d'énergie que met l'association patronale à vouloir défendre sa CCT, alors qu'il s'agit plutôt de l'étendre à un maximum d'institutions et tout le personnel pour éviter tout risque de sous-enchère. La négociation risque d'être rude. Informez vos collègues.

HG : réorganisations, licenciements

En raison de la baisse du nombre de requérants d'asile, le secteur de l'ARA a réduit son effectif en personnel et s'est réorganisé. Une partie du personnel a pu être transféré dans d'autres secteurs de l'HG. Mais force est de constater que la réorganisation entraîne des licenciements nombreux et cavaliers.

Les Assises sociales

Le SIT participe à l'organisation des Assises sociales qui se tiendront à Genève en novembre. Avec l'introduction de nouveaux métiers dans les domaines du social, avec le manque de moyens et de subvention, avec les réformes néolibérales de lois et de droits sociaux, le syndicat a déjà amorcé toute une série de positions.

Ce sera l'occasion de les reprendre et de formuler avec d'autres partenaires et milieux intéressés, comme les écoles, des constats et revendications qui concernent la qualité des prestations, l'identité des métiers, le rôle d'un Etat social. Un programme détaillé paraîtra prochainement.

Les revendications urgentes du SIT

Face à ces questions, enjeux majeurs, et bien d'autres, le SIT a écrit cet été au Conseil d'Etat. Il demande de fixer provisoirement une classe salariale 11 pour ce nouveau métier d'ASE qui à ce jour ne peut pas être évalué par le SEF, puisqu'il n'existe pas encore sur le marché et que le cahier des charges n'est pas établi. Le métier d'ASE sera très polyvalent, couvrira un champ d'intervention large et doit être évalué. Le syndicat veut que la formation des adultes en emploi et les compléments de formation soient rapidement examinés. Il exige des règles pour l'encadrement des usagers-ères. Un suivi sur le terrain sera nécessaire, pour connaître et négocier encadrement et formation dans chaque institution, éviter la sous-enchère salariale ou un saucissonnage de prestations... Le SIT attend des mesures incitatives et des moyens de la part des autorités et de l'Etat subventionneur.

Le SIT n'est pas favorable à multiplier des métiers dans le social, mais plutôt reconnaître et valoriser les professions existantes. Il y a des décennies, le travail social était apparenté à des métiers féminins et peu valorisés, au bénévolat... En 2001, tout le monde s'accordait à valoriser les salaires des travailleurs sociaux. Aujourd'hui certains tentent de faire croire qu'ils sont indécents ! L'intérêt du SIT pour le métier d'ASE réside dans la valorisation des professions ou fonctions sous-estimées, de les reconnaître à un niveau CFC, d'organiser des modules de compléments de formation pour progresser. Cette simple priorité nécessite des moyens et une volonté politique, de gros investissements qu'il va falloir défendre.

Françoise Weber

Le parent pauvre de la petite enfance

Il existe principalement deux modes d'accueil de la petite enfance. D'une part, l'accueil collectif qui regroupe crèches, garderies et jardins d'enfant, et d'autre part l'accueil familial à la journée, qui propose un accueil individualisé au domicile d'une femme ayant le plus souvent elle-même des enfants à charge. Il existe environ 700 familles d'accueil à Genève, agréées par le service de la protection de la jeunesse. De très nombreuses autres familles exercent de façon non déclarée, mais leur nombre exact est difficile à déterminer. Actuellement, les femmes qui exercent cette activité professionnelle ont un rapport direct avec les parents, qui payent entre 4 et 5 francs de l'heure le placement de l'enfant pour une durée variable, mais le plus souvent jusqu'à 10 heures par jour, voire plus. Le placement dans une famille est limité à trois enfants au maximum. Des structures de coordination ont vu le jour, qui mettent en relation les familles d'accueil et les parents placeurs, certaines d'entre-elles se chargeant aussi de la facturation et de la formation continue.

Des conditions de travail précaires

L'accueil familial à la journée est très mal rémunéré et s'exerce dans des conditions précaires. En effet, les femmes qui exercent cette activité ne sont pas couvertes par les assurances perte de gain en cas de maladie ou d'accident par exemple et, au mieux, réussissent à gagner entre 12 et 15 francs de l'heure en cas d'accueil simultané de trois enfants.

Pendant les vacances, elles ne perçoivent aucun revenu et sont soumises dans de nombreux cas à de fortes variations de revenu en fonction des aléas du placement. Ce sont en quelque sorte des indépendantes très précaires et flexibles, révélant de façon archétypale l'absence de reconnaissance du travail féminin traditionnel.

Pour la plupart non-formées, ces femmes ne sont pas véritablement reconnues comme des travailleuses. On parle encore dans leur cas de revenu d'appoint, bien qu'elles travaillent souvent plus de 50 heures par semaine avec une lourde responsabilité et qu'elles répondent à un besoin prépondérant de la population. Ce mode de garde est le seul à ne pas être subventionné; pas étonnant dès lors qu'il ait la faveur de certaines

o m m u n e s . Quant au mode de tarification, il a le défaut majeur d'être très attractif pour les hauts revenus et totalement dissuasif pour les revenus modestes. Compte tenu de la pénurie de places d'accueil qui sévit à Genève, seul un mode de tarification en fonction du revenu est socialement acceptable, mais, pour cela, une centralisation de ce mode de garde et un subventionnement est nécessaire. C'est par exemple le cas des deux crèches familiales existantes à Genève, qui regroupent des familles d'accueil de jour dont les conditions de travail sont un peu améliorées

dans le cadre d'un statut de salariée.

Un nouveau statut de salariée

La nouvelle loi cantonale sur les structures d'accueil de la petite enfance et sur l'accueil familial à la journée a partiellement révisé le mode d'accueil et introduit des nouveautés. Dans un délai de deux ans, les familles d'accueil devront toutes être engagées par une structure de coordination, des cours introductifs seront obligatoires et un contrat cadre sera mis en place. Par contre, la loi n'a pas clarifié le problème du mode de tarification en fonction du revenu, ni prévu un subventionnement communal de ce mode de garde. La commission cantonale, mise en place à l'occasion de cette loi, planche actuellement sur les modalités d'un contrat cadre pour les familles d'accueil.

Pour une convention collective de travail

Dès lors que les familles d'accueil doivent être engagées par une structure de coordination et qu'elles passeront à un statut de salariée, le SIT milite en faveur de l'établissement d'une convention collective de travail (CCT) qui couvrirait l'ensemble des familles d'accueil du canton. Certains acteurs dans le domaine de la petite enfance rêvent de maintenir les familles d'accueil dans le statut précaire qui caractérise leurs conditions de travail actuelles, en mettant sur pied un simple contrat sur appel. Ils s'inspirent de précédents comme par exemple celui de l'Association des mamans de jour du district de la Gruyère. Le syndicat considère, quant à lui, que l'établissement de ce contrat nous donne l'occasion de mettre en place les conditions d'une véritable reconnaissance de cette activité professionnelle.

Etablir une CCT permet d'instaurer une protection sociale complète, des vacances payées et une amélioration des conditions de travail et de salaire. C'est aussi

un contrat négocié, qui permet aux femmes concernées de devenir actrices de leurs propres conditions de travail. Le SIT s'est engagé dans la défense de ce projet et a déjà rencontré des familles concernées, qui ont exprimé le besoin de mieux connaître leurs droits et les possibilités qui s'offrent à elles dans ce tournant.

En collaboration avec des structures de coordination, le SIT organisera à l'automne une assemblée des familles d'accueil, afin que chacune d'entre-elles puisse s'informer des nouvelles dispositions légales, des projets en cours, et surtout qu'elles puissent prendre une part active dans ce débat qui déterminera leurs conditions de travail futures. Nous nous réjouissons de pouvoir faire naître un débat sur les conditions de travail d'un autre âge de ces femmes qui accueillent nos enfants dans leur foyer.

Valérie Buchs

CFC social - assistant socio-éducatif

La nouvelle formation démarre

Après celui d'aide en soin et santé communautaire (ASSC), le nouvel apprentissage d'assistant-e socio-éducatif-ve (ASE) démarre sa première volée de formation en septembre. Ce nouveau métier soulève de nombreuses interrogations.

Jusqu'à la révision de la loi fédérale sur la formation professionnelle il n'y avait pas d'apprentissage et certificats fédéraux de capacité (CFC) reconnus dans les domaines du social et de la santé. Désormais toute formation professionnelle suit une même logique : après la scolarité obligatoire, possibilité d'effectuer un apprentissage en trois ans pour obtenir un CFC, puis de poursuivre une année d'étude pour obtenir une maturité professionnelle, enfin d'accéder (avec parfois des stages pratiques complémentaires) à une formation de niveau tertiaire HES ou non.

Avantages : un parcours logique de formation avec des possibilités de compléments, de passerelles, de progressions. Défauts : parcours parfois long, entrées sur dossiers selon des critères sélectifs, moyens insuffisants pour mettre en place les formations modulaires et passerelles de rattrapages.

A Genève, le CFC d'ASE sera généraliste et englobe les domaines des secteurs des jeunes et enfants, des personnes âgées, des personnes handicapées. Enfin, le secteur d'accompagnement à domicile a été évincé de ce métier et rattaché au secteur santé ASSE ou à un CFC particulier. La première volée d'ASE démarre au CE-FOPS en septembre.

Des questions qui restent posées

-la répartition des tâches ? Que feront ces nouveaux diplômés sur le terrain. La question du champ de répartition entre les métiers, par exemple éducateur de la petite enfance

et/ou spécialisé et les ASE, n'est pas organisée. Des employeurs, qui actuellement emploient des éducateurs-trices spécialisés-e-s (formés IES / HES) pour encadrer des usagers souffrant de divers handicaps par exemple, voient la répartition des tâches et vont réduire à terme l'encadrement avec du personnel formés de niveau tertiaire. Des responsabilités et des tâches seront déléguées aux ASE dont le coût de main d'œuvre est inférieur.

-le rôle de surveillance de l'Etat ? Le syndicat attend que l'Etat subventionneur édicte des critères et normes d'encadrement. Des proportions en matière d'encadrement en personnel formé HES, CFC... doivent être déterminées selon le type de prestations. Le DASS, principal pourvoyeur de fonds des institutions sociales pour handicapés notamment, rejette tout garde-fou à ce jour. L'Etat subventionneur majoritairement les institutions para-publiques, il glisse sur les notions de prévention et de qualité des prestations au profit d'une politique néo-libérale qui laisse aux employeurs subventionnés le soin de s'organiser sans trop de contraintes. D'autres secteurs, comme la petite enfance, devront être attentifs à conserver des lois et des règlements qui fixent les normes d'encadrement.

-les salaires ? Les employeurs qui prennent les devants en prévoyant l'engagement des futurs ASE comptent pouvoir faire des économies face aux baisses de subventions. Certains culpabilisent le personnel, le rendant responsable de trop coûter. Leurs options se résument à conserver

un personnel formé à de multiples responsabilités et travailler à flux tendu ou réduire ce personnel, saucissonner des tâches et les répartir sur un peu plus de personnel qualifié ASE. Cette fonction n'étant pas encore existante et évaluée, tout et n'importe quoi se dit à propos du salaire, et les spéculations sur le dumping vont bon train.

-les priorités en matière de formation ? Certains métiers ou fonctions existants pourront être assimilés aux ASE (GIAP, petite enfance...) et une partie du personnel est concerné par la certification de ses compétences, la validation des acquis, d'éventuelles formations modulaires complémentaires ou passerelles pour obtenir une équivalence au CFC. Le SIT défend cette priorité en matière de formation professionnelle car elle concerne des centaines d'adultes occupant ces postes actuellement. L'autre option, insatisfaisante pour le personnel en place, consiste à organiser des formations en école raccourcies à deux ans. Ceci est à organiser et on priorisera bien sûr la formation en emploi et sur le temps de travail.

-découpage des métiers et des formations. En plus du gros chamboulement qui implique la possibilité de multiplier formations, métiers et fonctions, il y a encore toute une série de décisions fédérales ou supracantonales venant compliquer les hypothèses d'organisation du travail. Comme une refonte de référentiels de formation et de métiers, notamment concernant l'élargissement du champ de compétence des éducateurs-trices de la petite enfance qui passe de 0-4 ans à 0-12 ans! Ou la possibilité d'organiser un apprentissage de niveau inférieur en deux ans. Des consultations sur ces chantiers ne sont pas closes et le syndicat ne manque pas de suivre ces dossiers.

Le personnel fait les frais de la restructuration

Les Services industriels de Genève sont en pleine restructuration en vue de positionner l'entreprise dans un contexte de pré-ouverture des marchés.

Cette option stratégique va dans le sens de l'ouverture des marchés, tant sur le plan européen que suisse. Pourtant, les SIG disposent d'un monopole de fait et se doivent de répondre à une mission de service public de proximité en matière d'eau, d'électricité et de gaz. Les choix qui sont opérés ces derniers mois par la direction et le conseil d'administration vont clairement dans le sens d'une logique concurrentielle qui se répercute négativement sur les conditions de travail du personnel.

C'est ainsi que les services ont instauré la gestion par comptes séparés (interdiction qu'un secteur rentable subventionne un secteur déficitaire), un esprit de mise en concurrence sur le marché client, et que les cadres ont pour mission de réduire les charges d'exploitation de 5% l'an dans le but de positionner l'entreprise sur un futur marché ouvert à la concurrence.

Les discours peu transparents du Directeur général, Raymond Batistella, ne parviennent pas à rassurer le personnel qui constate, au quotidien, les effets de cette politique calquée sur le modèle libéral. Voici quelques exemples qui inquiètent et démotivent, à juste titre, les collègues des SIG.

Sous-traitance

Les SIG ont un recours accru à la sous-traitance. Ainsi par exemple au service du gaz, ce sont des ouvriers d'une entreprise privée de construction qui posent les tubes dans les fouilles avec des conditions de travail moins favorables qu'aux SIG.

Plus récemment, on leur a confié également les soudures. Les employés des SIG, qui se

sont formés pour ce travail de soudure, se trouvent dès lors cantonnés à former "à la va vite" leurs collègues du privé et à contrôler leur travail, sans être rassurés quant à leur propre avenir professionnel au sein des SIG.

Dans ces conditions d'externalisation de travaux qui restent de la responsabilité finale des SIG, employés comme usagers peuvent se demander si la sécurité est bien respectée. Cette perte de savoir-faire, et donc de qualité du service public, est renforcée par le non remplacement d'employés techniques qui partent à la retraite.

CDD en chaîne et boîtes intérimaires

La commission du personnel et les syndicats ont dénoncé l'augmentation des contrats de durée déterminée (CDD), souvent renouvelés, plutôt que le maintien d'un personnel régulier en suffisance pour absorber les pics de production, les remplacements et, surtout, qui dispose de la formation nécessaire à l'exécution d'un travail de qualité. En guise de réponse, la direction a décidé de renoncer aux CDD et d'engager le même personnel par le biais des entreprises intérimaires, dont les contrats sont encore plus précaires, tout en faisant courir le bruit que les syndicats seraient responsables de ce choix. Une méthode portant atteinte à la bonne foi, qui précarise l'emploi et menace la sécurité du travail.

Redimensionnement de services et mobilité interne

Tous les employés du service Télécom n'en mènent pas large, puisque la direction a déci-

de supprimer de nombreux postes, faute de la rentabilité escomptée de certaines activités, et que 17 personnes doivent être replacées au sein de l'entreprise. Cette mobilité imposée est vue avec méfiance, car le personnel concerné n'a pas la garantie de retrouver un poste à sa convenance et surtout de pouvoir rester aux SIG à long terme.

Un moyen de pression supplémentaire pour s'assurer de la docilité du personnel. La mobilité interne relevait auparavant de l'exception (promotion, problème de santé) mais l'adoption prochaine de nouvelles dispositions statutaires ouvrira le principe général de la mobilité, qui permettra de faciliter les vastes restructurations envisagées.

Ces quelques exemples, que l'on trouve aussi dans la gestion actuelle des entreprises privées, illustrent la nouvelle pratique des SIG qui fragilise le personnel, permet d'augmenter les rythmes de travail et la pression sur le personnel. La constante oscillation entre une gestion de type monopole de service public et une gestion de type concurrentiel doit cesser aux SIG.

L'acceptation de l'initiative "Energie, Eau, notre affaire : respect de la volonté populaire", que nous avons contribué à faire aboutir, nous donne l'occasion de redire notre attachement à un service public de qualité, des conditions de travail respectueuses du personnel et notre volonté de nous extraire des fausses contraintes de la concurrence. Le 27 juillet dernier, le Conseil d'Etat s'est prononcé en faveur du rejet de l'initiative et a décidé de lui opposer un contreprojet dans lequel seul l'approvisionnement en eau ferait l'objet d'un monopole explicite (électricité et gaz). La bataille ne fait donc que commencer.

Valérie Buchs

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 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 repouvoir 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



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

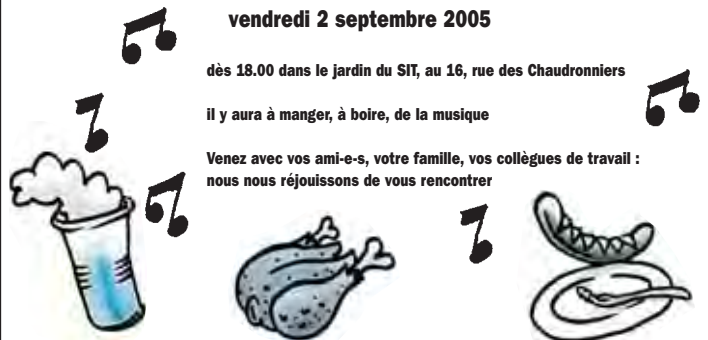
Fête du SIT

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



Horaire variable et absences pour maladie

Le personnel oblige Foyer handicap à 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 rationalisation des 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 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 trop pénalisants (aide à domicile, hôpital cantonal...) pour les horaires variables.

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

	LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI	LU	Heures prises en compte	Différence entre les 2 systèmes
Horaire planifié	8 h	8 h	Congé	Congé	8 h	8 h	8 h	8 h	48 h	
Horaire effectif	8 h	8 h	Congé	Maladie	M	M	M	8 h	24 h + 24 en maladie	
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

Le SIT et la commission du personnel, mandatés par une assemblée générale du personnel, ont demandé et, récemment, obtenu un tel correctif. Dès le 1er juillet 2005, les mal-

adies seront à nouveau comptabilisés 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

Impressum

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

Collaborateurs-trices réguliers-ères : Martine Bagnoud, Corinne Béguelin, Boumédienne Benmiloud, Valérie Buchs, Manuela Cattani, Julien Dubouchet, membres de l'Équipe 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 Teylouni, Ismail Türker, Barbara Urtsun, 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 seule-s secrétaire-s syndical-e-s. 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 secrétaire prendra contact avec l'auteur-e.

Le délai de réception des articles doit impérativement être respecté. Pour 2005, il s'agit des dates suivantes : 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 - media :

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 - 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

