

La Suisse a réaffirmé son adhésion à la libre circulation

Après le vote, passons à l'action !

On n'a pas fini de tirer des leçons de la votation du dimanche 25 septembre sur l'extension de la libre circulation aux nouveaux pays entrés dans l'Union européenne.

Quitte à lasser le lecteur ou la lectrice, revenons-y encore une fois, tant ce scrutin était important du point de vue syndical tant au niveau de nos principes en matière de non discrimination vis-à-vis des étrangers (voir éditorial ci-dessous) que des nouveaux droits syndicaux qui ont été obtenus.

Puanteurs

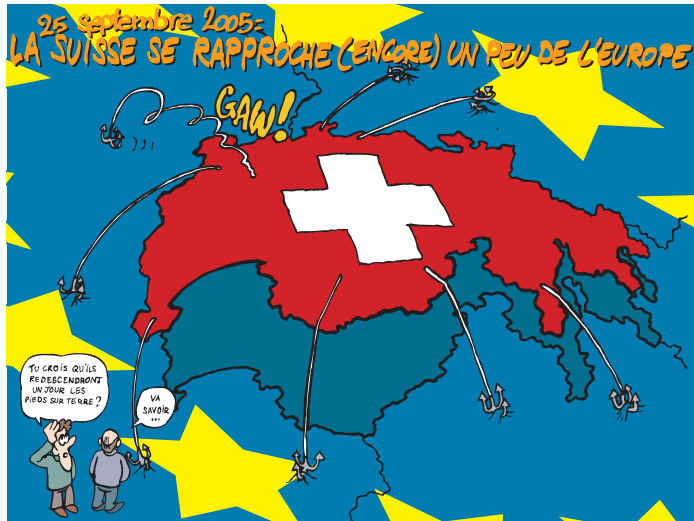
Il convient d'abord de se féliciter de ce résultat, obtenu dans un contexte difficile. Le climat de suspicion, voire de haine vis-à-vis des étrangers - et particulièrement des frontaliers à Genève - a été soigneusement suscité et entretenu. Le peuple suisse ne s'y est heureusement pas laissé prendre. Il a probablement que la question des frontaliers n'était aucunement en cause dans cette votation, et certains de ceux qui l'évoquaient ne se souvenaient même pas qu'ils avaient voté oui en 1999, alors que c'est à ce moment-là que la décision d'ouverture aux frontaliers a été prise. La mauvaise foi n'a pas de limite.

Bien sûr, les racistes et xénophobes de tout poil se vantent d'avoir fait reculer le oui, en particulier à Genève et dans certains quartiers, alors que

leur position nauséabonde n'était défendue que par les racistes d'extrême droite et d'un bout d'extrême gauche. Ils devraient pourtant se souvenir (mais la sénilité semble faire des ravages) qu'une véritable adhésion populaire avait obtenu un résultat spectaculaire par exemple lors du vote sur la table ronde des finances publiques où un seul parti (il est vrai aidé par les syndicats) avait balayé tous les moyens mis en œuvre pour faire voter "comme il faut".

Jouer sur les craintes des gens est facile. Leur mentir est encore plus facile... Que d'affirmations péremptoires lancées sans aucun fondement, aucune vérification. Mais une fois les choses dites, bien difficile de rectifier, surtout quand ceux qui les préfèrent sont d'une mauvaise foi totale.

Nous avons assez dit que monter des catégories de travailleurs et travailleuses les uns contre les autres était, au delà de toute moralité, une erreur fondamentale dont pâtiront les luttes unitaires qui doivent être menées contre les démantèlements sociaux et économiques. On ne pourra plus alors accuser les seuls patrons (et leurs serveurs politiques) de ces méfaits : ils ont maintenant des complices dans les



rangs de ceux qui se prétendent défenseurs des travailleurs.

C'est pour cette raison que le SIT a décidé d'ores et déjà d'écrire aux forces "de gauche" qui ont adopté une position anti-unitaire que dans ces conditions, il n'était pas question pour le moment de continuer à collaborer avec elles. Le SIT fera en sorte que la CGAS adopte la même position.

Voir cette lettre en page 3

Peurs à raisonner

Cela ne signifie pas que les syndicats ne comprennent pas les craintes qui ont été émises. Devant la peur, devant toute peur, il est toujours rassurant de désigner un coupable de façon simpliste. Mettre un visage à sa peur permet de la surmonter. Le problème est que lorsque cette figuration est fautive, la peur surmontée ne permettra pas de vaincre ce qui risque de nous arriver.

Le chômage, le démantèlement social et économique n'ont pas pour cause une ou plusieurs catégories de personnes. Ils sont le fondement même du système économique capitaliste. Sans vouloir jouer aux vieux sages, rappelons que le SIT dénonce depuis trente ans ce qu'on appelait "l'exportation de l'appareil de production" et qu'on nomme aujourd'hui

Suite en page 2

Dans ce numéro :

OMC ... et 3-0

L'OMC se réunit prochainement à Hong-Kong. Après les échecs de Seattle et Cancun, va-t-on vers un troisième échec ? Le mouvement altermondialiste se mobilise.

2

Jamais le dimanche

Encore une fois, le parlement revient à la charge pour banaliser le travail du dimanche dans la vente... avant de passer à d'autres secteurs. Encore une fois, nous dirons un NON résolu.

3

Jean-Michel ne bat pas en retraite

Après plus de 25 ans de travail au SIT, où il a fortement contribué à organiser les secteurs du bâtiment et de la terre, Jean-Michel Varcher est atteint par le gong de la retraite... avec une victoire aux points !

4

Retraite anticipée dans le bâtiment

La retraite anticipée, ça marche. La preuve dans le secteur du bâtiment, on le point est fait après quelques années d'expérience... une expérience réjouissante.

4

Des droits dans la vente

Une convention collective étendue, voilà qui garantit des conditions de travail et de revenu dans un secteur où il y a fort à faire pour les faire respecter. A preuve, les coups de pied que nous décernons ce mois-ci à certains commerces.

5

Tu causes, tu causes

Voilà semble-t-il la devise du Conseil d'Etat dans les difficiles négociations salariales avec le Cartel intersyndical de la fonction publique. A quelques semaines des élections, ça promet...

6

Les propositions CGAS en matière d'emploi

voir page 8

Chacun-e sa logique ...

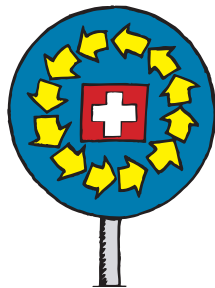
Est-ce que l'extension de la libre circulation aux nouveaux pays de l'Est sera bonne pour l'économie suisse ? La droite dans son ensemble et les milieux patronaux l'ont répété à l'envi lors de la campagne de votation. C'est probable, ce n'est pas sûr.

Mais à vrai dire, même si on ne se moque évidemment pas de la santé de l'économie suisse, c'est le genre d'argument qui nous glisse un peu dessus. Et le fait qu'il soit quasiment invérifiable n'y est pour rien. Le SIT n'a pas pris sa position en fonction de cet argument. Et il est peut-être bon de répéter, une fois la votation passée, pourquoi nous étions et serons toujours favorables à la libre circulation, une position qui restera valable si cette question revient sur le tapis, notamment en 2009 - avec la possibilité d'un référendum remettant tout en cause.

Le SIT s'est toujours prononcé contre toute discrimina-

tion entre travailleurs-euses, il a lutté contre les statuts indignes, contre le protectionnisme visant des personnes et pour une égalité de droits entre toutes et tous. C'est le sens de son combat pour l'abolition du statut de saisonniers, contre les contingentements de toutes sortes, pour la régularisation des sans papiers.

Alors bien sûr, la libre circulation réservée aux pays euro-



péens est encore loin de la libre circulation totale. Mais on ne va pas refuser de manger un bout de gâteau sous prétexte qu'on nous empêche de manger tout le gâteau. Ce d'autant plus qu'il paraît totalement illusoire de convertir à brève échéance l'ensemble du peuple suisse sur cette question.

Les Polonais d'aujourd'hui sont les Italiens, les Espagnols et les Portugais d'hier. Et ce n'est pas parce que dans les années soixante la Suisse a un comportement indigne avec ces derniers que cela légitimerait une reconduction de ce comportement avec les nouveaux venus.

Trier et diviser les travailleurs-euses selon leur provenance, cela a deux conséquences négatives pour l'ensemble des salarié-e-s, Suisses compris-e-s.

D'abord, cela empêche de lutter ensemble. Dresser les nationalités les unes contre les

EDITO

autres (dans d'autres pays, c'est les races), cela conduit inévitablement à un affaiblissement de tout le monde. Parce que l'on se trompe d'ennemi principal. L'auteur de la sous-enchère salariale - qui existe depuis toujours - n'est JAMAIS le travailleur ou la travailleuse : c'est toujours l'employeur. Ceux qui ont cru le contraire ont gaspillé leur énergie à lutter contre le travail des femmes, des étrangers, des pas-blancs...

L'autre conséquence des divisions, c'est l'expérience qui la montre. En créant des secteurs "protégés" réservés à des classes de statuts inférieurs, comme les saisonniers, on a de fait durablement conduit ces secteurs à avoir un niveau de salaires, de qualifications et de conditions de travail extrêmement bas, empêchant leur intégration dans l'ensemble de l'économie et contribuant par là à déséquilibrer celle-ci et à renforcer le

chômage. ("J'aimerais bien travailler dans la restauration, mais pas à ces salaires et à ces horaires-là...")

Lors de la première crise de l'après-guerre, en 1975, la Suisse, surfant sur les statuts d'étrangers, a renvoyé plus de 200'000 de ceux-ci dans leur pays. Il n'en est pas résulté une baisse du chômage (selon les principes nauséabonds mécanistes et stupides de ceux qui pensent qu'en vidant 20'000 frontaliers on donnera une place à autant de chômeurs) mais un approfondissement de la crise, au point qu'en Suisse la décroissance fut quatre ou cinq fois plus grave que dans les pays environnants.

Voilà des arguments rationnels qui viennent à la rescousse de notre position idéologique de fond. Croire dans les divisions, cela s'appelle se tirer une balle dans le pied.

Georges Tissoit

Max Deturche

Vice-président du SIT depuis 2004 aux côtés de Jean-Dominique Jacquement et de Jean-Marc Dernavaud, Max consacre une bonne partie de son temps de pré-retraité au SIT. Revenir sur son parcours militant donne un riche aperçu de la diversité des activités syndicales.

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

Je suis arrivé au SIT au début des années 1990. C'est Armando un collègue syndiqué qui m'a proposé de venir et je me suis rapidement retrouvé membre du comité hôtelier. A l'époque, je n'avais pas beaucoup milité, mais je m'intéressais déjà beaucoup à tout ce qui est lié au droit du travail, aux assurances sociales etc. J'étais chef barman à l'hôtel des Bergues où j'étais déjà chargé de la formation.

En étant membre, j'ai d'abord appris énormément en suivant les cours donnés par le SIT. Et puis on m'a proposé de devenir juge prud'homme, commissaire d'apprentissage, membre du comité hôtelier, du comité SIT et maintenant vice président !

Peux-tu nous donner quelques exemples de ton engagement syndical à l'hôtel des Bergues ?

Comme mes collègues saivaient que j'étais juge prud'homme, ils/elles venaient souvent me demander des renseignements concernant leurs droits, la convention collective de la branche, etc. Petit à petit, je suis devenu une sorte de représentant officieux du personnel. Je n'ai pas formellement été nommé, mais comme tout le monde venait me poser des questions et que je n'avais pas peur de demander des améliorations des conditions de travail à la direction, je suis de fait devenu délégué syndical, mais ce n'était pas prémédité... Et puis, avec le temps, on a syndiqué beaucoup de monde, on envoyait les collègues se renseigner aux permanences syndicales etc. Je n'ai d'ailleurs jamais caché à mon directeur, ni à qui que ce soit, que j'étais syndiqué. Le directeur n'aimait pas trop ça, mais comme je travaillais bien, il ne m'a jamais embêté. Au contraire, il savait que j'étais épaulé par le SIT et ça donnait du poids à nos revendications.

Durant les 38 années que j'ai passées aux Bergues, j'ai aussi participé à plusieurs actions collectives : après un an de lutte, on a réussi à faire licencier un de nos directeurs. Il avait viré environ 60% des cadres et traitait son personnel sans aucun respect. Pour qu'il parte, on a dû s'assembler, se réunir régulièrement au syndicat, faire un cahier de revendication et convaincre les administrateurs

de le licencier...

Et puis bien sûr il y a eu la fermeture des Bergues. Pour arriver à un plan social digne de ce nom, on a dû faire une délégation du personnel avec élection. Ce n'était pas gagné d'avance, la direction essayait d'influencer le personnel pour qu'il s'oppose à ce qu'une délégation du personnel négocie avec la direction au nom de tout le personnel. Mais, finalement, on a gagné la majorité et la direction a dû reconnaître la légitimité de notre délégation. Ensuite, nous avons négocié ferme parce que le premier plan social proposé était vraiment faible. Finalement on a obtenu ce que plus de la moitié des 134 personnes licenciées soit réembauchées après les travaux et un plan social pour les autres : chacun a touché selon son âge un demi-mois à un mois et demi de salaire par année de service. Et les person-

neux 5 juges : le/la président-e, deux juges salariés et deux juges employeurs. Notre rôle consiste à assister et à participer à l'audience puis à juger. C'est un exercice intéressant et assez délicat parce qu'on est liés par la loi : parfois, on peut croire ce que dit une partie, mais si elle n'a aucune preuve pour étayer sa bonne foi, on ne peut rien faire... La difficulté, en tant que juge, c'est qu'on ne reçoit pas le dossier avant l'audience. Par contre 30 minutes avant, on se retrouve et on nous fait un résumé oral. Pour le jugement c'est la même chose : après l'audience, on délibère, on discute et on se met d'accord sur les termes du jugement. Mais ensuite, ce dernier est rédigé par le ou la greffière et en tant que juge on ne le reçoit pas. C'est dommage, mais bon, dans l'ensemble on fait un bon travail.

Et celles de commissaire d'apprentissage ?

C'est une activité que j'aime et dans laquelle je m'investis beaucoup. Ces commissions réunissent des représentants patronaux, syndicaux et de l'office de la formation professionnelle. Notre rôle consiste notamment à suivre les apprentis : chaque commissaire se voit désigner un certain nombre d'apprentis qu'il/elle suit tout au long de leur parcours. On vérifie que tout se passe bien du point de vue de ce qu'ils/elles apprennent, mais aussi du point de vue des relations de travail, des horaires etc. On va aussi visiter les établissements intéressés à prendre des apprentis-e pour voir s'ils remplissent les conditions nécessaires et on suit aussi toutes les réformes de l'apprentissage qui prennent pas mal de temps cette année !

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

Je m'engage au SIT depuis presque 15 ans. Si je continue, c'est parce que ça me plaît, les enjeux sont importants et j'adhère parfaitement à la mission du SIT. Et puis, je sens que le SIT a besoin de militants qui s'investissent. En tant que pré-retraité, j'ai plus de temps qu'avant à y consacrer. Mais bon, j'essaie aussi d'y mettre des limites et de garder au moins un mi-temps pour profiter de ma retraite !

Propos recueillis par Lara Cataldi

Stoppons l'agenda des multinationales à l'OMC!

A quelques semaines de sa prochaine conférence ministérielle, l'OMC redoute un nouvel échec (après ceux de Séattle et de Cancun) à Hong Kong.

Elle cherche donc actuellement à imposer rapidement des accords favorables aux puissances économiques avant que la mobilisation et le focus médiatique qui accompagneront le sommet puissent les gêner. Une échéance clé dans cet agenda: le Conseil Général de l'OMC, qui se tiendra le 19 et 20 octobre à Genève. Un événement à faire rater et une manifestation à ne pas rater ! En nous mobilisant, il ne s'agit pas seulement de dénoncer les répercussions désastreuses des vagues de privatisation dans les pays du Sud.

La Suisse est partie prenante dans cet engrenage d'accord, de quasi "vente à la criée" de secteurs publics fondamentaux.

Cette manifestation est donc l'occasion de rappeler notre point de vue à des autorités suisses qui suivent allègrement le courant néolibéral. Rappelons que la dérégulation des PTT, avec les fermetures de postes qui en a résulté, ainsi que les assauts incessants sur le marché de l'énergie sont des offensives politiques intimentement liées aux accords AGCS (Accords Généraux sur le Commerce des Services) conclus à l'OMC.

Avant Hong Kong, la Suisse a encore reçu des demandes de

"libéralisation" concernant les services postaux, l'eau et l'éducation. Ces demandes émanent principalement de l'Europe et des Etats-Unis. Pour le moment, la SECO (Secrétariat d'Etat à l'Economie) prétend qu'il n'entrera pas en matière sur de telles demandes.

Mais il faut savoir que les positions ne sont pas si claires et que la Suisse a beaucoup à gagner dans les négociations sur les services. Elle a formulé une soixantaine de requêtes aux autres pays concernant notamment la libéralisation des marchés des services financiers et des assurances, secteur dans lequel elle excelle. Alors selon la règle du "donnant-donnant" il paraît clair que la Suisse sera amenée à revoir sa position.

A l'occasion de ce Conseil Général des 20 et 21 octobre prochains, le SIT s'est allié à une soixantaine d'organisations et d'ONG régionales et internationales pour former une Alliance genevoise des peuples. Cette dernière appelle à une grande

Manifestation internationale le samedi 15 octobre à 14h00

Le départ est fixé devant l'OMC. La manifestation se



rendra ensuite vers la Place Neuve en passant par la gare.

La semaine d'action comprendra aussi un rassemblement devant l'OMC le mercredi 19 octobre à 17h30, jour d'ouverture du Conseil Général. Il s'agira là de se faire directement entendre par les délégués présents !

Nous cherchons enfin des volontaires pour animer les pickets qui seront organisés devant le bâtiment pendant toute la réunion. Lors des précédents conseils, ils ont rencontré un franc succès auprès d'un certain nombre de délégués !

Contactez-nous au SIT (Séverin Guelpa) ou sur info@omc-wlto.org

Séverin Guelpa

Suite de la page 1

hui "délocalisations". On peut laisser le bénéfice de la naïveté à ceux qui découvrent aujourd'hui qu'ils sont touchés de plein fouet que le "capitalisme est méchant". Le capitalisme n'est même pas méchant : il obéit à une rationalité de laquelle les intérêts des personnes sont exclus au profit du système lui-même, ce qui est la marque du totalitarisme le plus extrême. Radotons encore : il y a trente ans, au 1er mai, le SIT défilait avec une banderole proclamant "L'économie au service de l'Homme" ... qu'on aurait pu ressortir lors de manifs du G8 !

Propos un brin décourageants, certes. Mais le combat centenaire du mouvement ouvrier est là pour montrer que tout n'est pas joué. Tous les acquis sociaux ont été obtenus par la lutte, que ce soit au niveau des droits des salarié-e-s, des conditions de travail et de vie, des assurances sociales. Cette bagarre continue et seule une mobilisation constante peut nous permettre de la gagner. Mais l'unité entre tous et toutes est la condition absolue.

Tenir compte des craintes qui ont été exprimées, cela signifie

analyser finement où "cela fait mal". On croit connaître le diagnostic : le chômage est insupportable, la perte du pouvoir d'achat aussi, la dégradation des conditions de travail également. C'est donc sur ces questions qu'il faut prioritairement faire porter nos efforts, en agissant tant sur le long terme (le sparadrap ne suffit pas) que sur le court terme (en attendant la guérison, un anti-douleur est indispensable).

Raisonner la peur signifie aussi ne pas jouer avec. Maintenant que la votation est passée, nous pouvons le dire : au SIT nous n'avons pas apprécié que certains syndicats jouent sur cette peur en brisant un possible non en guise de chantage pour obtenir de meilleures mesures d'accompagnement. Les obtenir était certes important. Mais jouer ainsi de fait sur des craintes est contre-productif, surtout au moment où il faut ensuite convaincre ceux que l'on utilisait que ces craintes sont infondées. Quand on fait sortir le dentifrice du tube ... Nous espérons qu'à l'occasion d'une probable votation en 2009 cette leçon sera entendue.

Des responsabilités syndicales

Mais les syndicats sont maintenant placés devant leur responsabilité. Ils ont pris l'engagement de faire respecter les mesures d'accompagnement (sur lesquelles nous reviendrons prochainement en les détaillant) qui donnent de nouveaux droits syndicaux et de salarié-e-s aussi bien aux Suisses qu'aux étrangers (nouveaux ou anciens). Cela se fera. Sauf qu'il ne faut pas oublier qu'un syndicat n'est pas un bureau dans une maison : c'est le regroupement des travailleuses-cuses qui en sont membres. Il n'y aura pas de nouveaux droits, il n'y aura pas de respect de ces droits si les salarié-e-s attendent gentiment que quelqu'un d'extérieur intervienne. Il en va de la responsabilité de chacun-e, de nous toutes et tous.

Georges Tissot

lire aussi la lettre du SIT au Parti du Travail & Indépendants (page ci-contre)

Brèves internationales

Unification syndicale au niveau international

Le 2 et 3 septembre 2005, les dirigeant-e-s de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), de la Confédération mondiale du travail (CMT), de leurs organisations régionales respectives se sont réunis pour travailler à la création d'une nouvelle organisation syndicale mondiale réunissant les syndicats démocratiques et indépendants. Les discussions ont permis de dégager une volonté unanime de renforcer le syndicalisme face à la mondialisation débridée. Il a donc été décidé de rédiger un projet de statuts qui sera discuté ces prochains mois au sein de ces syndicats. Cette réunion cons-

titue une étape importante dans l'historique processus d'unification en cours.

Colombie - syndicaliste assassiné

Le 11 septembre dernier, le corps de M. Molina dirigeant du syndicat des travailleurs de l'alimentation SINALTRAINAL a été retrouvé mort. L'autopsie a confirmé que cet employé de Cicolac, filiale de Nestlé, a été violemment torturé avant son décès. M. Molina avait été licencié en octobre 2002 de Cicolac à l'issue d'une grève. Suite à une série de menaces de mort, il avait demandé à être inclus dans le programme de protection des militants syndicaux et de droits humains.

Le gouvernement colombien avait alors répondu en lui offrant un simple téléphone portable.

Septembre 2005 : les multinationales annoncent plus de 100'000 licenciements

Mois particulièrement noir du côté de l'emploi : 7 multinationales annoncent leurs plans d'économie qui, comme à chaque fois, coupent des dizaines de milliers d'emplois. Ainsi, en septembre, Siemens annonçait 2'400 licenciements en Allemagne, Hewlett-Packard 15'500 en Europe et aux Etats-Unis, Morrison 2'500 aux Etats-Unis, Deutsche Telekom entre 30 et 45'000 en Allemagne, EDS 20'000 aux Etats-Unis, Sony 10'000 au Japon et aux

Etats-Unis, Delta Air Lines 7 à 9'000 aux Etats-Unis. Fixées sur les cours de la bourse, ces entreprises se préoccupent toujours plus de leurs actionnaires au détriment des travailleuses et travailleurs.

États du Golfe : les travailleurs asiatiques réclament leurs droits

Exploité-e-s depuis des décennies, des milliers de travailleuses et travailleurs asiatiques ont manifesté au Koweït, à Dubai et au Qatar pour réclamer ses droits. Embauché-e-s dans les raffineries, mais aussi comme employé-e-s domestiques, ces personnes qui constituent près de 37% de la population active des États du Golfe

réclament la révision totale des permis de travail délivrés aux étrangers. Ces permis leur interdisent de changer d'employeur et ne leur garantissent aucune protection.

Les employé-e-s restent souvent plusieurs mois sans salaire et se plaignent régulièrement de mauvais traitements. Cédant à la pression, les États du Golfe ont informé l'Organisation internationale du travail qu'ils étaient en train de procéder à une révision des permis pour étranger et de mettre leur législation en conformité avec les normes fondamentales du travail. Ceci passera notamment par l'introduction d'un salaire minimum et la garantie des droits syndicaux.

Vietnam : le gouvernement augmente le salaire minimum

Le gouvernement vietnamien vient d'adopter un plan d'action destiné à augmenter le salaire minimum dans les entreprises étrangères. Ce dernier devrait augmenter de 10 dollars et passer ainsi à près de 50 dollars mensuels.

Chili : un congé paternité de 5 jours garanti

Le Chili vient d'adopter une loi garantissant un congé paternité payé de 5 jours garanti aux pères, qu'ils soient mariés ou non, et ce même en cas d'adoption. Et si la Suisse s'en inspirait ?

Lara Cataldi

La politique de Nestlé dénoncée

Après plusieurs mois d'enquête approfondie et de recueil de témoignages, l'association Multiwatch organisera à la fin octobre une grande audience publique à Berne qui mettra en lumière la politique désastreuse de Nestlé en Colombie. Multiwatch est une jeune association composée de plusieurs syndicats (dont le SIT) d'organisations de la société civile et de quelques partis de gauche, qui a pour but de se pencher sur l'impunité des multinationales en Colombie et les politiques liberticides qu'elles mènent à l'encontre de leur salariés.

Le SIT suit depuis longtemps les exactions perpétrées en Colombie par le gouvernement d'Uribe, les paramilitaires et certaines multinationales contre la population civile et les syndicalistes. Loin de s'améliorer, la situation est de plus en plus préoccupante et, malgré une opinion publique informée, les massacres continuent.

Ce sont chaque année des dizaines de meurtres qui sont commis, des centaines de dénonciations qui nous parviennent.

C'est dans ce contexte que l'association Multiwatch a décidé de se pencher sur la politique de la multinationale de

l'alimentation Nestlé en Colombie, tant du point de vue de la répression exercée sur ses travailleurs que sur les répercussions de ses politiques libérales sur l'économie locale.

Ainsi, les 29 et 30 octobre prochains aura lieu au Kornhaus de Berne une grande audience publique composée de nombreux spécialistes et personnalités reconnues. Un tribunal symbolique entendra plusieurs témoignages relatant la situation sur place. Le dimanche, plusieurs ateliers seront organisés autour de questions telles que l'eau, l'agriculture ou les droits des travailleurs en Colombie, pour ensuite aboutir sur la délibération d'un jugement. L'assemblée plénière adoptera une déclaration contenant une série de demandes et des propositions concrètes visant à améliorer la situation sur place.

Le SIT soutient activement cet événement et encourage tout le monde à se déplacer à Berne à cette occasion. Les personnes intéressées peuvent contacter le SIT au 022 818 00 pour toute info complémentaire ou sur www.multiwatch.ch. L'audience a lieu le samedi 29 du 9.15 à 18.00 et le dimanche de 9.15 à 16.00.

Séverin Guelpa

Lettre du SIT au Parti du travail et Indépendants

Concerne : Vos propos et actions dans le cadre de la campagne de votation du 25 novembre 2005 sur la libre circulation

Madame, Monsieur,

Il n'est pas dans les habitudes du SIT d'intervenir auprès de partis politiques au sujet de leurs positions, particulièrement en période électorale. Notre démarche est donc mûrement réfléchie et inspirée par la profonde colère que nous ont inspiré vos propos et vos actions publiques de ces derniers mois.

En effet, si nous pouvons avoir des divergences entre syndicats et partis politiques progressistes, il est des divergences que nous ne pouvons avoir. Et tel est le cas de vos positions xénophobes concernant l'emploi dans le canton.

Déjà à l'occasion du lancement de votre initiative "Mesures urgentes pour la protection de l'emploi et le maintien des salaires", nous avons été stupéfaits par le caractère ségrégationniste d'un texte qui désignait implicitement d'autres travailleurs-ses comme responsables du développement du chômage dans ce canton. En prônant la "préférence cantonale" en matière d'embauche, vous avez alors usé de propos sur "la surpopulation étrangère" que des formations d'extrême-droite n'auraient pas reniés. Pour ne pas faire une publicité imprévue à ce texte infamant, nous avons décidé de ne pas le dénoncer publiquement. Son échec nous a d'ailleurs soulagés.

Mais la campagne que vous avez menée pour la votation du 25 septembre nous a permis de constater que ce premier dérapage n'en était pas un. En désignant une fois encore les frontaliers-ères comme une menace, alors qu'ils-elles n'étaient même pas l'enjeu du vote, vous avez accompagné et amplifié le discours de l'UDC et du MCG, trop contents de trouver des alliés de gauche pour relayer leurs analyses naufrageuses.

Que ce soit par tactique électorale ou par conviction, votre argumentation n'a fait que stigmatiser une catégorie de salariés-es, au prix même de mensonges grossiers sur la réalité actuelle du monde du travail genevois. En désignant ainsi des travailleurs-ses comme les principaux responsables des risques de dumping social, vous avez réussi non seulement à encourager les divisions entre salariés-es mais également à détourner le débat sur les responsabilités sociales et politiques du patronat.

Le SIT regroupe 12 000 travailleuses et travailleurs de toutes nationalités et de tous statuts. Nos principes internationalistes et anti-xénophobes sont partie prenante de nos luttes au quotidien, sur les lieux de travail comme sur la place publique. C'est pourquoi nous ne pouvons considérer ces dérapages comme passagers et les oublier une fois la votation passée. Nous avons donc décidé de suspendre toute collaboration avec vos organisations jusqu'à nouvel avis.

Votons NON au travail du dimanche!

Grâce à l'aboutissement du référendum lancé par le SIT, les syndicats et les partis de gauche l'hiver dernier, nous voterons le 27 novembre 2005 pour empêcher une détérioration de la loi sur le travail. Il s'agira alors de dire NON à l'extension du travail du dimanche dans les grandes gares et les aéroports.

Alors qu'aujourd'hui il est déjà possible d'acheter un nombre limité de produits dans ces "centres de transport public", les grandes surfaces, les CFF, les lobby et partis de droite souhaitent qu'à l'avenir tout puisse s'y vendre : polices d'assurance, meubles, machines à laver etc.

Mais leur objectif réel va plus loin : ils souhaitent simplement libéraliser complètement le travail du dimanche dans le commerce et les servi-

ces. En effet, si les gares se transforment en centre commercial, leurs concurrents ne manqueront pas de réclamer aussi l'ouverture du dimanche. La seule solution sera alors de généraliser le travail du dimanche dans les commerces et les services. Une motion acceptée par les Chambres fédérales a d'ailleurs déjà demandé une libéralisation généralisée du travail du dimanche à l'extérieur des gares. L'effet domino est donc attendu : demain, les ven-

deurs, les banquiers travailleront dans les gares, après demain autour des gares puis sur tout le territoire. Alors fini les dimanches, fini ce jour unique consacré à la détente, aux loisirs, à la famille bref, à autre chose qu'au travail et à l'économie.

Pour éviter ce scénario, le SIT se joint à toutes celles et ceux qui veulent que le travail du dimanche demeure une exception, autorisé uniquement pour des motifs importants et encadré par des protections spéciales et d'importantes compensations salariales.

Pour que l'interdiction du travail du dimanche garde toute sa substance : votons NON le 27 novembre.

Lara Cataldi

Questions - réponses

Le travail du dimanche crée-t-il de nouveaux emplois ?

Certainement pas, puisque l'ouverture des commerces de la nuit ne va pas augmenter les ventes. Ce que vous achèterez le dimanche, vous ne l'achèterez plus le samedi. Les commerçants ne verront donc pas de progression de leur chiffre d'affaire et n'auront donc aucune raison d'embaucher.

Une enquête effectuée en Allemagne constate même que la prolongation des heures d'ouverture des magasins conduit à un transfert et même à une diminution des emplois: petit à petit, les petits commerces et magasins spécialisés cèdent du terrain face aux supermarchés plus à même d'ouvrir 7 jours sur 7. A moyen terme les petits commerces ferment, ce qui supprime des emplois qui ne sont pas tous recréés dans les grandes surfaces. En effet, ces dernières emploient proportionnellement moins de main d'œuvre que les petits commerces. Bref, à pouvoir d'achat égal, l'allongement de la durée du travail et des heures d'ouverture des magasins ne crée pas d'emploi mais ne fait que les déplacer.

D'autre part, les statistiques démontrent que, dans le commerce de détail ou dans la santé, les travailleuses et travailleurs du dimanche, souvent auxiliaires, gagnent moins que leurs collègues de la semaine.

Certaines personnes préfèrent travailler le dimanche, pourquoi ne pas les laisser travailler ce jour là ?

L'immense majorité des vendeuses et des vendeurs se voit imposer ses horaires et ses jours de travail. De fait, le seul jour de congé fixe qu'ils/elles connaissent est... le dimanche. Si les modifications de la loi sur le travail passent, même ce jour de congé sera flexible. Que dire alors d'une vie de famille ou personne ne se retrouve car les jours de congé des unes et des autres ne concordent jamais ?

D'autre part, seule une petite minorité de personnes travaille volontiers le dimanche. Contrairement à ce qu'on pourrait croire, ce ne sont ni les célibataires, ni les étudiant-e-s qui travaillent le dimanche : alors qu'ils/elles sont moins de 9% à travailler le dimanche, 11% des personnes mariées avec enfants travaillent le dimanche.

Et le consommateur / la consommatrice dans tout ça ?

A Genève, la majorité des grandes surfaces ouvre plus de 60 heures par semaine. En outre, dans les gares, les commerces sont ouverts le dimanche.

S'il n'est pas possible de tout y acquérir, il est possible d'acheter des produits alimentaires, des journaux, etc. Bref, les consommatrices et consommateurs sont déjà amplement servi-e-s. Et si le dimanche on n'est pas libre de faire ses courses, on est libre de se reposer, de s'amuser, de se détendre ... bref d'échapper enfin au travail et à la consommation.

Votations du 27 novembre sur le génie génétique

Oui au moratoire !

Le SIT appelle à voter oui le 29 novembre à l'initiative populaire "Pour des aliments produits sans manipulations génétiques".

En mars 2003, les Chambres fédérales ont voté la loi sur le génie génétique. Au cours des délibérations, le Parlement a renoncé au moratoire pour la dissémination des organismes génétiquement modifiés. Une initiative populaire intitulée "pour des aliments produits sans manipulations génétiques" exige ce moratoire. L'initiative vise à ce que toute utilisation commerciale dans l'environnement d'organismes génétiquement modifiés (plantes ou animaux) soit abandonnée pendant une période de cinq ans.

Une militante du secteur terre explique pourquoi le comité a pris position en faveur de cette initiative.

" Pour le secteur terre, une prise de position du SIT en faveur de l'initiative est une façon de signifier notre soutien à l'égard des travailleuses et travailleurs du monde agricole, qu'il s'agisse des ouvrières et des ouvriers ou des paysannes et paysans. La quasi-totalité des organisations syndicales

paysannes (Uniterre, USP, syndicats suisses-allemands...) s'est par ailleurs engagée en faveur de l'initiative. Au niveau des syndicats internationaux (Via Campesina, en particulier...), c'est un signe de solidarité, notamment à l'égard des paysans et paysannes du Sud qui produisent sans OGM (ex. la Zambie qui a refusé les OGM pour pouvoir continuer à vendre en Europe). En Suisse, Alliance Sud (ex-Communauté de travail comprenant des Suisses, Helvetas, Action de Carême, Pain pour le prochain, Caritas et Eper) est également entièrement engagée en faveur de l'initiative. Notre soutien à l'initiative repose aussi sur le fait que 83% des consommatrices et consommateurs suisses ne veulent pas d'OGM dans leur assiette; il n'y a donc pas de demande. Qui dit brevets pour les OGM, dit licences à payer durant 10-20 ans, aux frais des paysans, des paysannes, des consommatrices et des consommateurs. Le revenu des producteurs et productrices

agricoles baissera et ne permettra pas d'assurer un salaire convenable aux ouvriers et ouvrières, pour lequel on se bat;

Il n'y a pas d'OGM cultivés en Suisse; à l'exemple de l'Autriche qui s'est déclarée presque à 100% zone sans OGM, de même la Pologne et la Hongrie, la Suisse pourrait être également un pays sans OGM. Face aux agriculteurs et agricultrices qui pourraient accepter des OGM, car dans une situation financière difficile, un moratoire de 5 ans les protégerait et leur éviterait de cultiver des plantes transgéniques sur l'incitation des multinationales; Les cultures d'OGM sont très minoritaires en Europe: 0,01% de surfaces cultivées se trouvent en Espagne et en Roumanie.

Les cultures biologiques, considérées comme cultures négligeables, s'élèvent à 6% des surfaces cultivées en Europe, soit 600 fois plus que les cultures OGM; L'Union européenne va vers un gel de fait des cultures OGM à cause des difficultés de les faire coexister avec les cultures non-OGM. "

Christine Schiller

Formation destinée aux militant-e-s et aux membres du SIT

Exprimer ses idées

mercredi 26 octobre à 19 h 30 (durée : 2 heures)

Dans notre travail syndical, nous devons très souvent exprimer des idées, argumenter, expliquer, débattre. Mais souvent, nous rencontrons alors des difficultés pour bien nous faire comprendre, pour bien faire valoir nos idées.

Le but de cette formation est de vous donner quelques tuyaux pour vous aider à mieux vous débrouiller dans l'expression de vos idées, pour mieux savoir comment construire l'argumentation? comment répondre à un adversaire? etc. Des exemples concrets seront tirés de l'actualité syndicale.

Intervenant: Jean-Luc Ferrière, secrétaire syndical

Jean Michel Varcher

Battre en retraite ?

"Ils n'ont plus de pain, qu'ils mangent de la brioche", disait une reine en parlant des déshérités.

Quelques temps plus tard, malgré sa crinoline et son faux-cul, elle se faisait raccourcir!

Ces petites phrases assassines, ce verbe direct, les lectrices et lecteurs du SIT-info y ont été habitués. Elles sont signées Jean Michel Varcher, pour qui l'heure a aujourd'hui sonné de passer le témoin.

Jean-Michel a adhéré au SIT (à l'époque FSCG) en 1961. Militant, il fut brièvement engagé comme propagandiste pendant quelques mois en 1963. Mais c'est le 1er mai 1979 que Jean-Michel est engagé comme secrétaire syndical, afin de constituer le secteur du bâtiment dans le syndicat, à la suite du départ de la centrale syndicale chrétienne de ce secteur. Il fallut aller repêcher les démissionnaires un à un, constituer ce qu'on appelait à l'époque le STC (Syndicat des travailleurs de la construction).

Le développement de celui-ci fut un des signes du renouveau du SIT et de la progression constante de ses effectifs depuis. L'attention portée aux questions de logement (des saisonniers !), de conditions de travail, de permis d'établissement fut une des bases du renforcement du syndicat interprofessionnel. Jean-Michel y contribua, vite rejoint par toute une série de permanents syndicaux comme Benedetto Franzonello, Aldo Messina et Joseph Clavequin. Ils ont organisé les secteurs de l'agriculture, des parcs et jardins, du bâtiment et développé ces secteurs qui ne comptaient qu'une poignée de membres. Nous savons aujourd'hui que ces militants



ont construit un syndicat interprofessionnel très innovateur.

Peintre en bâtiment, syndicaliste puis, docteur autodidacte en assurances sociales, ardent défenseur des immigrés, des saisonniers, de la communauté kosovare en particulier, Jean Michel s'est entouré au fil des années d'une cohorte de travailleurs et de travailleuses qui venaient trouver chez "Monsieur Michel", écoute, conseil et appui quand le monde du travail ou des lois plongent le travailleur dans la m...

Les interlocuteurs privilégiés de ses coups de gueule, qu'il porte fort, ce sont, hormis les patrons, les Offices de la population et des assurances sociales. Car on ne raconte pas de salade au gars qui, formé sur le braser des chantiers genevois aux saucisses grillées, sauce poisson libertaine, pratique la solidarité depuis près de 45 ans.

Cette opiniâtreté à faire bondir le patronat adepte de la paix

sociale et pâlir le fonctionnaire bernois de l'Assurance invalidité, il l'a communiquée à ses collègues du SIT et il dit partir sereinement.

Sa vision du quotidien de syndicaliste au SIT, il nous l'a livrée autour d'un verre de l'amitié:

"C'est un travail formidable, la liberté d'organiser les actions syndicales, de la négociation à l'action virulente, dans la défense des intérêts des plus précaires. Difficile à concilier avec une vie de famille, bien que j'aie reçu un énorme soutien de mon épouse et de mon fils."

Il nous a livré de nombreux textes de résistance enrobés d'une poésie venimeuse. En plus du militant et permanent syndical, nous saluons donc aujourd'hui l'ami lettré et le compagnon de lutte, nous applaudissons sa retraite, et longue vie à sa plume...

Le secrétariat SIT

Retraite anticipée dans le bâtiment

Quelques infos rassurantes

Le secteur principal de la construction a - comme chacun le sait - introduit le 1er juillet 2003 une retraite anticipée en faveur de ses travailleurs.

La convention collective de travail RA (retraite anticipée) a été étendue par le Conseil fédéral, de sorte qu'elle est applicable à toutes les entreprises ouvrant dans le secteur.

Si les entreprises membres des associations patronales et des caisses qui y sont rattachées répondent dans leur grande majorité à leurs obligations, d'autres entreprises par contre mettent tout en œuvre pour échapper à une décision d'assujettissement ou plus simplement refusent de payer leurs cotisations. Celle-ci se montent, rappelons-le, à 4% du salaire pour les employeurs et à 1% pour les travailleurs.

Ces entreprises foulent au pied les droits des travailleurs qui - le craignons-nous - pourraient être gravement pénalisés au moment de prendre leur retraite anticipée et contribuent également à créer une concurrence déloyale sur le marché de la construction.

La commission paritaire genevoise du gros œuvre, (composée de représentants des travailleurs et des patrons) à laquelle il incombe, sur mandat de la FAR (la fondation qui s'occupe de la retraite anticipée), de vérifier si certaines entreprises sont soumises ou pas à la convention nationale du gros œuvre, et partant, si elles sont soumises à la retraite anticipée, a invité deux représentants de la FAR afin de leur fai-

re part de leurs préoccupations et des difficultés qu'elles rencontrent pour faire obtempérer les entreprises récalcitrantes.

Cette réunion a permis de démontrer, et nous nous en réjouissons, que ce modèle de retraite est - contrairement aux assertions des patrons suisses dans le cadre des négociations - parfaitement viable à moyens termes. A ce propos, il est intéressant de relever que 5'291 entreprises en Suisse assujetties à la CCT RA ont permis depuis le 1er juillet 2003 d'engranger 521'054'191 francs. Du 1er juillet 2003 au 31 août 2005, 2'711 camarades ont bénéficié d'une retraite anticipée. 2'095 d'entre eux en bénéficient toujours alors que 616 ont vu leur rente prendre fin dans la mesure où ils avaient entre-temps atteint l'âge de 65 ans. La durée de rente moyenne se monte du 1er juillet 2003 au 31 août 2005 à 31, 1 mois pour une rente mensuelle de 4'444 francs.

Le montant des rentes accordées représente quant à lui la somme de 374'754'952 francs.

Par ailleurs, les experts de la FAR prévoient qu'avec l'entrée en vigueur dès le 1er janvier 2006 de la retraite anticipée à 60 ans (rappelons-nous qu'elle est entrée de manière progressive jusque là), les ayants droits se monteront à 800 par années, soit 4000 nouveaux re-

traités tous les 5 ans; la durée de la rente moyenne, quant à elle, passera logiquement à 55 mois.

Aussi, grosso modo, tous les cinq ans, la FAR devra déboursé une somme d'environ 225'000'000 francs, alors que - comme on la vu plus haut -, elle a engrangé la somme de CHF 521'054'191 en 2 ans.

Dans le cadre de cette réunion, nous avons également appris, et c'est très rassurant, que les travailleurs exerçant leurs activités dans une entreprise n'étant pas en ordre avec la FAR verront tout de même leur retraite garantie. Ce point est particulièrement important et nous veillerons à ce qu'il soit respecté.

Enfin, dans le cadre de cette retraite anticipée, l'acceptation par le peuple suisse du deuxième volet de l'accord sur la libre circulation des personnes prend tout sa valeur, n'en déplaie à certains. En effet, rappelons qu'une des mesures d'accompagnements prévues concerne les entreprises temporaires qui se verront désormais soumises à la retraite anticipée. Finis dès lors de voir certains camarades en fin de carrière, après avoir travaillé toute leur vie dans le bâtiment, se voir refuser la retraite anticipée sous prétexte qu'ils ont travaillé quelques mois et contre leur gré comme temporaire. Il va s'en dire que le SIT va s'engager sans compter pour cette mesure soit applicable le plus rapidement possible.

Thierry Horner

Jubilaires - 20 ans du SIT

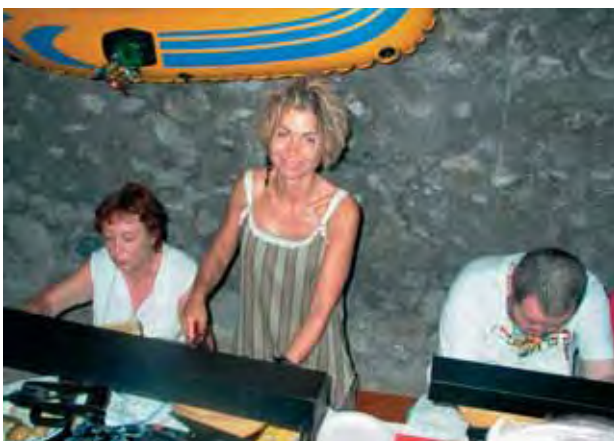
Il y a toujours quelque chose à fêter

Comme de coutume, le SIT a organisé sa fête de rentrée. L'occasion de boire un coup ensemble autour de grillades, de salades et de raclettes.

Mais aussi le moment de remercier les membres les plus anciens, celles et ceux qui comptent 40 ou 25 ans de sociétariat.

Cette année étaient également à l'honneur les 20 ans du SIT.

Mais sur cela, on reviendra à la date anniversaire ...



Des coups de pied ...

Nous continuons ici la rubrique "les coups de pied", dénonçant les commerces qui ne respectent pas la convention cadre obligatoire dans la vente.

1. Bally :

Récidive pour Bally qui semble n'avoir toujours pas compris la convention du commerce de détail non alimentaire. Alors que nous lui demandons depuis plusieurs mois de se mettre en conformité avec celle-ci, l'entreprise nous remet des modèles de contrats qui violent encore la CCT. Les employé-e-s à temps partiel n'ont toujours pas droit à des congés fixes, à des férias payés et à une assurance perte de gain maladie.

2. Morgan :

La société DFS SA, propriétaire des magasins Morgan, vient de se faire épingler pour non respect de la convention du commerce de détail non alimentaire. Elle ne respectait ni la limite du temps de travail journalier, ni l'octroi de jours de congés fixes par semaine pour les temps partiels et fournissait ses plannings au dernier moment. Interpellée sur le sujet, la direction de DFS SA, qui vient de reprendre les magasins Morgan, nous a indiqué qu'elle ne savait pas qu'elle était signataire de cette



convention!

3. Vero Moda :

De qui se moque-t-on? Alors que l'an dernier nous protestions auprès de Vero Moda parce qu'ils obligeaient les vendeuses à ouvrir la porte du magasin par grand froid, l'entreprise fait pire cette année: elle vient de refaire la porte du magasin, de doubler sa taille et continue à obliger le personnel à travailler la porte ouverte!

4. Victoria :

Depuis que Galenicare a repris Victoria, rien ne va

plus. Alors que les employé-e-s réclament depuis plusieurs mois des garanties sur leur horaire de travail - qui jusqu'ici était de 40h30 par semaine -, l'entreprise exerce une pression terrible pour que les salarié-e-s acceptent de travailler 42 heures par semaine sans augmentation de salaire.

De nombreux employés craignant d'être licencié ont déjà cédé à la pression. Comme si cela ne suffisait pas, la société mère oblige ses employées à participer à un dimanche "festif" destiné en fait à les former sur la nouvelle image de la société.

Davantage de droits : ça continue !

Comme vous l'avez lu dans le dernier SIT-info, la nouvelle convention collective cadre s'appliquant à tou-te-s les salarié-e-s des magasins ayant au moins 3 employé-e-s, est entrée en vigueur le 1er août 2005 avec de nouvelles dispositions plus favorables aux travailleur-euses.

Le salaire minimum est notamment passé de 3280 francs à 3400 francs pour l'année 2005 et sera de 3500 francs pour l'année 2006 pour les salarié-e-s sans CFC.

Nous venons de négocier pour 2006 un salaire de 3650 francs pour les personnes ayant un CFC et de 3750 francs pour le personnel avec CFC ayant 5 ans d'expérience. Du côté du personnel temporaire (travaillant moins de 4 mois dans l'entreprise), le salaire horaire sera de 17,65 sans CFC et de 18,65 avec CFC.

A retenir également : des

congés spéciaux sont prévus pour le personnel fixe en cas de mariage : 2 jours, de congé paternité : 2 jours, de décès : 1/2 à 3 jours, de déménagement : 1/2 jour.

Depuis début septembre, comme promis, nous effectuons des tournées dans tous les commerces gendons afin d'informer les travailleur-euses de leurs nouveaux droits.

Nous avons déjà épinglé plusieurs enseignes ne respectant pas les minima (Cats and Dogs, Dosenbach, Body shop, Voële shoes) et fait des heureux-euses parmi les salarié-e-s.

Nous allons continuer ce travail pendant plusieurs semaines encore. Syndiqué-e-s de la vente, n'hésitez donc pas à venir nous voir, à convaincre vos collègues de revendiquer leurs droits et à faire connaître la convention !

Fabienne Saunier

N'hésitez pas non plus à nous renvoyer ce questionnaire, qui nous sera très utile pour améliorer les conditions de travail dans la vente !

QUESTIONNAIRE

Notre syndicat défend vos intérêts en négociant régulièrement de nouveaux droits en votre faveur. Ces derniers sont inscrits dans la convention collective cadre du commerce de détail. Nous dénonçons également toutes les violations de cette convention. Pour faire ce travail nous avons besoin de votre expérience et de votre avis!

MERCI DE REMPLIR CE QUESTIONNAIRE ET DE NOUS LE RENVoyer RAPI DEMENT!

Quel est le nom de votre Employeur (adresse de votre lieu de travail)?

Combien d'heures travaillez-vous par semaine (est-ce mentionné dans votre contrat de travail)?

Vos heures supplémentaires sont-elles compensées? De quelle manière?

Combien de jours travaillez-vous par semaine?

Quel est votre salaire mensuel brut? Avez-vous un 13ème salaire? Depuis combien de temps travaillez-vous dans ce magasin?

Etes-vous payé-e dès le premier jour de maladie?

Quels sont les principaux problèmes que vous rencontrez au travail? Que souhaitez-vous voir améliorer?

MERCI DE NOUS DONNER VOS COORDONNEES
Nom, prénom, adresse, téléphone:

A renvoyer à
Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs
16, Chaudronniers ? case 3287 ? 1211 Genève 3
Fax: 022 818 03 99
www.sit-syndicat.ch

Garages

Tunnel de lavage et grossièretés...

Marco s'est vu engager par la station Service Shell route des Acacias en qualité de laveur de voitures en juillet 2001 pour 3760 francs par mois. Le 25 octobre 2003 il a été victime d'un accident de travail et a été mis en arrêt pour traumatismes de l'épaule et du coude. Il a respecté son contrat de travail avec sérieux, mais l'employeur tarde à le payer et, pour finir, ne paye pas ce qu'il doit ... Puis, après un arrêt maladie de 4 jours en avril 2004, l'employeur considère que c'est la goutte qui fait déborder le vase et le licencie pour restructuration de l'entreprise après que le travailleur ait réclamé ses indemnités de l'assurance accident qui ne venaient pas. Quand il a reçu la lettre du syndicat, l'employeur a répondu qu'il em... le syndicat et en ne payant pas les indemnités a voulu montrer au travailleur qu'il était le maître dans son tunnel et que les lois, "c'était son rayon", en plus bien sûr, de laver les voitures !

Licencié pour avoir fait valoir ses droits ?

L'employeur soutient qu'il n'y avait pas licenciement abusif et que c'était un piège que le syndicat lui aurait tendu. Quant à la restructuration, selon nous, il s'agissait simplement de faire exécuter le maximum de travail avec le moins de personnel possible! Certes, comme à son habitude, le tribunal des prud'hommes n'a pas condamné l'employeur à verser une indemnité pour licenciement

abusif, sans doute parce que le droit du travail n'existe pas dans un tunnel de lavage...ni dans d'autres secteurs d'ailleurs...

Usages professionnels des garages?

Une autre question était posé au Tribunal : les usages (décrétés par l'OCIRT) relatifs aux conditions de travail et prestations sociales pour les garages ne seraient-ils pas applicables, sachant que Marco est titulaire d'un permis B ? Les usages des garages prévoient un salaire mensuel de 3'959 francs et un 13e mois pour un laveur ou un manoeuvre. Mar-

co affirme que le tunnel automatique ne lave pas tout, loin de là, et qu'il lui faut passer l'éponge sur une grande partie du véhicule. Ce travail est identique au travail qu'effectue un laveur de voiture dans un garage.

C'est ce que le tribunal a considéré à juste titre en condamnant l'employeur, contrairement à ses déclarations douteuses, à payer à Marco les salaires et 13e mois des usages des garages. L'employeur, qui ne respecte pas les lois et se montre grossier, oserait-il pousser l'insolence à former appel contre ce jugement ?

Boumédienne Benmiloud



Une pétition

Les négociations avec l'AGOER pour le renouvellement de la CCT ont démarré. Les employeurs formulent un toilettage de texte, une révision de la couverture perte de gain en cas de maladie (100% les premiers trente jours, puis 80% jusqu'à 730 jours) et quelques modifications qui devront être débattues en assemblée du personnel. Rien sur la question des "auxiliaires" qui a fait l'objet de multiples débats ces deux dernières années. Or le désaccord sur ce terme demeure.

Pour les employeurs, toute une catégorie de personnel, allant des remplaçants à une série de travail occasionnel floue, ne font subitement pas partie de la convention.

Nous refusons une telle perspective puisque cette CCT s'adresse à tout le personnel et qu'on veut l'étendre. Les risques du débat sur le type de contrat ou personnel non soumis à la CCT a été réaffirmé inacceptable par le personnel, l'assemblée du personnel du 5 septembre à convenu d'une pétition.

Peut être finirons-nous pas nous entendre sur les terminologies et l'application de la CCT totale ou partielle, avec des exceptions bien délimitées.

Les autres demandes du personnel concernent la prise en compte des horaires de nuit et surtout des questions de clarification d'application et de moyens suffisants pour la formation continue.

CCT- FHP

La convention entre la fondation pour personnes handicapées psychiques et les syndicats SIT et SSP est en phase de négociation. Une assemblée du personnel est prévue le 25 octobre pour examiner les propositions patronales. Le personnel demande une forme de réduction de ses horaires en compensation à l'arythmie et au travail de nuit, s'inspirant des dispositions de la loi sur le travail et des compensations prévues pour le travail de nuit.

Clinique dentaire de la jeunesse

Toujours pas de reconnaissance des assistantes dentaires responsables d'antennes de la CDJ, alors qu'elles bénéficiaient jusqu'en 2003 d'un code octroyant une classe de fonction supplémentaire en raison de leurs fonctions multiples.

Avec la réévaluation de la fonction des assistantes dentaires, cette différence a été oubliée. Les responsables sont soutenus par leurs collègues, la hiérarchie et le syndicat et poursuivent des démarches (recours, auditions) pour faire admettre cette distinction. Une assemblée du personnel réunissant l'ensemble des assistantes dentaires et des responsables a prévu des mesures de lutte au cas où ce code n'est pas reconnu lors des futures discussions avec le DIP.

FW



Ville de Genève

AG et pétition du personnel

Rien ne va plus entre le Conseil administratif et les représentants du personnel de la Ville de Genève. Depuis un certain temps déjà, le dialogue et la négociation sont rompus en raison d'une politique du fait accompli. Ce fut le cas lorsque il a été décidé d'imposer la reprise de deux jours du pont de fin d'année sur les vacances du personnel. Le Conseil administratif a aussi refusé de suivre l'avis émis par la commission d'évaluation des fonctions sur les ASM suite à un long travail, au prétexte que la nouvelle classification allait coûter trop cher.

Depuis, les représentants du personnel ont suspendu leur participation à cette commission, considérant que leur travail est devenu inutile.

Le comble a été atteint lorsque le projet de budget 2006 a été déposé sans négociation préalable avec le personnel.

Il prévoit des mesures de restriction budgétaires touchant le personnel à hauteur de 8 millions de francs, par la suppression des annuités extraordinaires et de la participation de l'employeur à la prime maladie dès la 9e classe. Cette annonce passait particulièrement mal, au lendemain de la présentation des comptes 2004 qui révèle un bonni de 30 millions de francs, et d'une énième communication d'une augmentation des primes d'assurance maladie.

Non à la politique du fait accompli

Le personnel s'est réuni en AG le 15 septembre dernier pour faire le point de la situation. Les quelques 300 personnes présentes à la salle du Faubourg étaient particulièrement fâchées par cet absence de négociation et le blocage des évaluations (d'autres fonctions sont en attente de revalorisation).

Le personnel a le sentiment d'être continuellement sollicité par de nouvelles tâches sans que des effectifs et une reconnaissance de leur travail suivent.

Les représentants du personnel ont aussi dénoncé le non respect des accords sur la participation à la prime d'assurance maladie et la suppression pernicieuse, et par petites touches, de certains droits, comme par exemple la suppression du PLEND permettant la retraite anticipée. Sachant que le statut du personnel est en cours de refonte et que la révision de la CAP est à bout touchant, le personnel craint, dans ce climat, que le pire soit à venir. Il a décidé de lancer une pétition au Conseil administratif et au Conseil administratif qui doit aboutir à la fin octobre. Un rassemblement et une prochaine AG sont d'ores et déjà prévus afin de déterminer la suite de l'action. A suivre de près.

Valérie Buchs

Le Conseil d'Etat boniment...

Entre mi-juin et début septembre ont eu lieu plusieurs séances entre le Cartel intersyndical et le Conseil d'Etat. Elles étaient censées déboucher sur des négociations en matière de mécanismes salariaux, d'effectifs et de subventions pour 2006. Le Cartel s'y est rendu de bonne foi, acceptant même que des sujets sensibles soient reportés d'une séance à la suivante pour disposer des délibérations du Conseil d'Etat censé se réunir au vert pour échauffer le budget 2006 ultérieurement.

Une fois connus les résultats - soit pas de présentation du budget avant les élections - la patience a cédé la place à un agacement certain.

Les discussions de l'été se sont révélées une forme de boniment inacceptable entre partenaires. Que de généralités sur les difficultés économiques et budgétaires, sur les évolutions des postes dans les divers secteurs... il n'y a jamais eu l'amorce d'une négociation. Le Cartel, en quittant le 2 septembre cette table de palabres a

clairement indiqué au Conseil d'Etat que le jeu avait assez duré. En effet, alors que le Conseil d'Etat disait en séance que les effectifs 2006 auraient été plafonnés, nous découvrons que, quelques jours plus tôt, ce même Conseil décidait de diminuer les effectifs de 0,4 pour cent linéaires tant à l'Etat que dans le secteur subventionné. De même, des bruits ont couru sur la suppression de la prime de fidélité.

Et, pire encore, alors qu'il était question d'informations sur l'évolution du système d'évaluation des fonctions, une décision lourde de conséquences pour le personnel a été dissimulée, soit celle du moratoire sur les réévaluation collective de fonctions, et ce alors que des groupes importants, tels les aides soignantes ou les enseignants du primaire attendaient les travaux du Service d'évaluation des fonctions.

Un premier rassemblement du personnel

Si le premier rassemblement

MC

Institutions pour handicapés

Le point des revendications

Les syndicats SIT et SSP convoquent le personnel des institutions qui travaillent dans les domaines des handicapés pour faire le point sur les revendications du secteur.

La mise en œuvre de la LIPH (loi pour l'intégration des personnes handicapées), qui traite aussi la question de surveillance et de subventionnement aux institutions, se déroule par étapes et peine à nous satisfaire.

Fin 2004, nous nous étions mobilisés pour réagir face aux risques de baisses de subventions à venir, notamment par le transfert de charges des subventions fédérales aux cantons (et contexte de réductions budgétaires). Nous dénonçons la dérive de la réduction de la qualité de la prise en charge, déjà visible dans certaines institutions. Notre cahier de revendications avait été remis au

département de tutelle, le DASS.

Insatisfaction

Nos principales demandes concernent le maintien des prestations et de la qualité de l'encadrement. Pour recevoir les subventions fédérales (OFAS) les institutions ont dû répondre à des critères qualité qui impliquent notamment que le personnel soit formé, en général comme travailleur social ou dans les métiers de la santé. Avec un transfert de charge et de responsabilités aux cantons en 2008, nous voulons que ces critères soient maintenus et précisés. L'introduction de nouveaux métiers (futurs CFC ASSC ou ASE, autres) renforce notre préoccupation quant au type d'encadrement futur. Pour maintenir un personnel bien formé et en suffisance il

faut que le canton alloue des budgets conséquents. Or le type de critère pour le financement, notamment le calcul des besoins en encadrement déterminé par une "grille ARBA" qui évalue la charge de travail en fonction d'usagers-ères et alloue une enveloppe budgétaire, est à ce jour encore très flou voire inexistant. C'est pourquoi les syndicats veulent que des normes d'encadrement quantitative (effectif en personnel) et qualitative (types de formations exigées et proportionnalité entre les métiers) soient établies, sachant qu'il s'agirait de fourchettes compte tenu de la diversité des prestations des institutions et de types de handicaps. Les réponses du DASS sont trop laconiques. L'Etat ne souhaite pas imposer de socle minimum, ni trop intervenir dans les politiques institutionnelles, transparence et équité sont des vœux pieux ! On nous parle d'un minimum de formation requise à l'horizon 2015 (niveau apprentissage au minimum), mais rien n'est clair, surtout dans un contexte où la question budgétaire semble dominer et déterminer les politiques de prises en charge.

Les syndicats sollicitent un suivi (tripartite : Etat, employeurs, organisations du personnel) de ces questions d'encadrement et de prestation. Ce que le DASS refuse. Pour lui, la commission cantonale consultative qui regroupe tous les acteurs intéressés est suffisante. Les syndicats y disposent de deux sièges, mais il est impossible que toutes les consultations se déroulent dans ce cadre. En fait, le département craint imposer une politique de surveillance et demeure réticent à des véritables consultations des organisations du personnel sur les travaux ou décisions de la commission. Tout juste veut-il bien nous recevoir si nécessaire.

Lors de notre assemblée, nous recevons un représentant du DASS qui nous présentera l'état des travaux sur les systèmes de subventionnement (dont la "grille ARBA"). Occasion pour nous d'y voir peut être plus clair et pour déterminer la suite de nos actions et demandes.

HP

Françoise Weber

Institutions pour handicapés
Assemblée jeudi 3 novembre à 20 h 00
(6, Terreaux du temple - 3e étage)

Conflit à l'OCE

La deuxième grève

Après la grève administrative menée en juin, pendant laquelle les sanctions appliquées aux chômeurs-ses ont été suspendues, le personnel de l'Office cantonal de l'emploi a fait à nouveau grève cette rentrée.

En effet, suite au premier mouvement, le DEEE (Département de l'économie) avait enfin accepté de demander au SECO le montant nécessaire à l'application de la réévaluation décidée par le service d'évaluation des fonctions.

Mais les difficultés que le Conseil d'Etat rencontre à élaborer un budget pour 2006 ont eu des effets également sur cette réévaluation. En effet, le gouvernement ayant décidé de geler toutes les procédures en cours tant que le système d'évaluation des fonctions n'aura pas été refondu, le personnel de l'OCE voyait sa situation bloquée. Par ailleurs, les

contrats d'auxiliaires de certains des 70 salarié-e-s concernés-e-s arrivent à terme au printemps prochain.

Face aux multiples blocages au niveau cantonal, le personnel administratif et les conseillers-ères en personnel ont décidé d'une demie journée de grève le 27 septembre dernier, soutenu-e-s par le SIT et le SSP. Ce mouvement a été une réussite puisque 120 personnes ont fait grève et participé à la manifestation devant le DEEE. Cette grève a permis de relancer la négociation, le département ayant fait une première proposition de revalorisation. Celle-ci ne correspond pas aux décisions du SEF, mais le personnel a décidé de continuer le dialogue avec l'employeur pour aboutir à une solution satisfaisante pour les trois catégories de personnel concernées.

Conseil interprofessionnel

**jeudi 17 novembre - 20.00 :
Un salaire minimum en Suisse ?**

Lors du congrès SIT de novembre 2004, un débat avait eu lieu sur la question de l'introduction d'un salaire minimum en Suisse selon les modèles français, allemand ou anglais.

Cette question revient périodiquement et surtout depuis l'entrée en vigueur de la libre circulation des personnes. Au-delà du rapport de forces qu'il faudrait créer (car nul doute que la notion de salaire minimum n'est pas très populaire à droite) il faut envisager les questions juridiques. Même si toute loi est faite pour être changée, la fixation légale d'un salaire est-elle possible ?

Mais surtout, la crainte qui a longtemps été exprimée est que le défaut d'un salaire minimum est justement qu'il est minimum, et qu'il y a de forts risques que cela tire vers le bas tous les autres salaires. Faut-il alors plutôt parler de salaires minimaux par région et qui tiennent compte de la qualification et de l'expérience des salarié-e-s ? Qu'en est-il dans les pays qui connaissent cette réglementation ?

C'est à toutes ces questions que ce conseil interprofessionnel entend apporter une première réponse.

Comme de coutume, le conseil sera précédé à 19.00 d'une collation. Bienvenue à toutes et à tous.

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 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

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

Le SIT sans fumée



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

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 Béguelin, Boumédiène 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 Saurier, Christina Stoll, Sylvain Tarrin, 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 seul-e-s secrétaires syndicaux-ales. Aussi accepte-t-il volontiers les contributions des membres, pour autant qu'elles portent sur l'activité syndicale au sens large, soient conformes aux principes généraux du SIT, ne dépassent pas 3000 signes et ne soient pas anonymes (même si l'auteur-e peut demander que son nom ne soit pas divulgué). En cas de difficulté (article trop long ou hors sujet par exemple), le secrétariat prendra contact avec l'auteur-e.

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

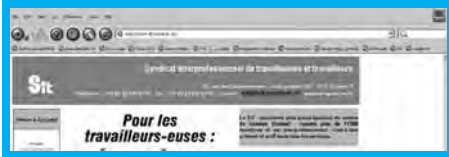
déclarations : mardi, mercredi et jeudi de 14.00 à 18.00
impôts à la source : mercredi et vendredi de 14.00 à 18.00

Comité SIT

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

- pris connaissance des derniers éléments de la campagne en faveur de la libre circulation;
- été informé des débats sur le projet de loi sur les manifestations et des possibilités d'un référendum;
- entendu un résumé de la situation actuelle du chômage à Genève, et en particulier des propositions de la CGAS sur ce sujet (voir en dernière page);
- débattu de l'ouverture dominicale des magasins, qui sera soumise en votation populaire le 27 novembre prochain. Le SIT ayant activement soutenu le référendum contre cette modification de loi, il a réaffirmé son opposition;
- pris position en faveur de l'initiative "Pour des aliments produits sans manipulations génétiques" (également en votation le 27 novembre prochain);
- fait le point sur les Finances du SIT;
- confirmé la décision du collège d'engager pour l'équipe chômage Nikita Frehner et Theresa Portmann;

Visitez nous à :
www.sit-syndicat.ch



Les formations de l'université ouvrière de Genève

Lecture de bilan et processus budgétaire

Public : Cours ouvert à toute personne intéressée. N'exige aucune connaissance préalable.
Objectif : Permettre d'évaluer les bilans, budgets et comptes que les participants sont amenés à étudier dans le cadre de leur activité militante (entreprises, associations, syndicats).
Contenu : Ce cours vous donnera les bases nécessaires pour comprendre les résultats d'une entreprise ou d'une association. Vous apprendrez la composition et la lecture de bilans simples, comptes de résultats ainsi que la composition d'un budget d'exploitation. Une soirée au minimum sera consacrée à l'étude de bilans au sein d'une association notamment au travers de cas tirés de la pratique.
Durée : 10 heures.
Dates : Les jeudis du 27 octobre au 24 novembre 2005, de 18h30 à 20h30.
Délai d'inscription : Jusqu'au lundi 24 octobre 2005.
Intervenant : Thierry MORDASINI, gestionnaire.
Prix : Fr. 120.- / Membre UOG: Fr. 100.-

La législation sur l'assurance chômage

Pour toutes personnes concernées professionnellement ou personnellement par l'assurance chômage.

Objectifs : Présenter les principes essentiels de la loi fédérale sur l'assurance chômage. Informer sur les diverses mesures en application ainsi que sur les dispositions cantonales.
Contenus : La loi fédérale sur l'assurance chômage. La loi cantonale et sa prochaine révision. L'incidence des accords bilatéraux. Le statut particulier des indépendants - le bonus éducatif - les conséquences de la maladie et de l'invalidité sur le chômage.
Date : Le mardi 25 octobre 2005 de 8h30 à 17h30.
Inscription : Jusqu'au vendredi 14 octobre 2005.
Intervenant-e-s : Doris GORGE, politologue, Pascal PERRET, Action chômage - Ville de Genève.
Effectif : Maximum 40 personnes.
Prix : Fr. 100.- / Membre UOG: Fr. 80.-

Maternité et travail

Public : Toute personne intéressée.
Objectif : Ce cours n'exige aucune connaissance préalable. Informer les personnes concernées de l'état du droit suisse en la matière.
Contenu : La protection de la maternité en droit suisse. Le droit de la femme enceinte et de la mère à l'égard de l'employeur (protection contre le licenciement, droit au salaire), Assurance maladie et assurance maternité. La femme enceinte et l'assurance chômage. Ce cours abordera également la situation de la sécurité sociale en Suisse et les pistes explorées actuellement en matière de protection de la maternité.
Dates et horaire : Les lundis 7, 14 et 21 novembre 2005, de 18h30 à 20h30. Durée 6 heures.
Inscription : Jusqu'au vendredi 28 octobre 2005.
Intervenant-e-s : Jean-Bernard WAEBER, avocat, Valérie BUCHS, syndicaliste, Jean-Claude PAUSE, du service de l'assurance maladie, Philippe GIRARD, de la caisse cantonale de compensation AVS.
Prix : Fr. 80.- / Membre UOG: Fr. 60.-

L'OMC : mieux comprendre pour mieux agir

Public : Tout public. Associations concernées.
Objectif : Ce cours n'exige aucune connaissance préalable. Mieux comprendre l'Organisation mondiale du commerce (OMC) afin de mieux cerner et prendre en compte les critiques à son égard.
Contenu : Pourquoi l'Organisation mondiale du commerce fait-elle si peur? Est-elle réellement toute-puissante et veut-elle réellement nuire aux droits des citoyens, à la protection de l'environnement et aux intérêts des pays les plus pauvres? Comment intervenir auprès de l'OMC et de ses acteurs clés afin qu'ils tiennent compte des critiques à son égard? Les participants à cette séance exploreront avec l'animateur les principales caractéristiques et les mécanismes de fonctionnement de l'OMC afin de tenter de répondre aux questions ci-dessus.
Date : Le lundi 21 novembre 2005 de 18h30 à 21h00.
Durée : 2h30.
Inscription : Jusqu'au vendredi 11 novembre 2005.
Intervenant : Romain Benicchio, OXFAM International.
Prix : Fr. 25.- / Membre UOG: Fr. 10.-

Les propositions de la CGAS pour l'emploi et contre le chômage

A l'occasion d'une séance extraordinaire du Conseil de surveillance du marché de l'emploi (commission tripartite genevoise), la CGAS, qui regroupe tous les syndicats du canton de Genève, a présenté ses propositions en matière d'emploi et de chômage, qui ne prétendaient évidemment pas à l'exhaustivité. Elles ont ensuite été rendues publiques. En voici un résumé.

Il ne sera évidemment pas possible de régler le problème de l'emploi et du chômage en quelques mois, pour autant d'ailleurs que le chômage puisse être totalement éradiqué du système économique capitaliste (ou libéral).

Mais des pistes doivent être abordées rapidement.

Développer l'emploi

Au sujet de la promotion économique, la CGAS est d'avis que la réflexion doit être menée en l'axant davantage sur la promotion de l'emploi. On ne peut se satisfaire de la théorie - d'ailleurs discutable - que la venue d'entreprises extérieures crée des emplois locaux selon le principe du "ruissellement" (une entreprise de haute

arbitrages doivent être faits en particulier entre emplois et environnement. Mais le chômage actuel et la dégradation des conditions de travail qu'il implique par ailleurs doivent être pris sérieusement en compte.

La encore, si l'objectif premier est la création d'emplois à haute valeur ajoutée, les autres emplois ne doivent pas être abandonnés. Le commerce et le bâtiment doivent être encouragés et orientés vers la satisfaction des besoins sociaux existants ou à venir. L'érosion de l'emploi dans le secteur public et para-public doit être stoppée et la tendance inversée, car il s'agit d'une source d'emplois socialement utiles.

La fiscalité, l'aménagement du territoire notamment doivent être considérés comme des instruments au service de la promotion économique. Notre attachement au partage du

socials existants, la rénovation du parc immobilier, l'amélioration des transports publics. Les projets à caractère spéculatif doivent être refusés.

Genève doit jouer son rôle de pôle régional important, ce qui implique la prise en considération systématique de la dimension régionale.

L'orientation professionnelle, le recyclage, le perfectionnement et la formation sont autant de domaines où des efforts importants sont indispensables.

De plus, pour que le redéploiement économique serve la population du canton et de la région, les revendications syndicales prioritaires suivantes doivent être prises en considération et réalisées :

- la durée du travail doit être réduite dans une proportion importante, à travers notamment des mesures de partage du travail;
- le niveau du pouvoir d'achat doit être maintenu (compensation intégrale du coût de la vie) en utilisant des mécanismes qui privilégient le pouvoir d'achat des bas et des moyens salaires;
- la proportion des salariés et des salariés couverts par une convention collective de tra-

plication efficace est de sanctionner financièrement les entreprises contrevenantes tout en les dénonçant publiquement.

Par ailleurs, l'obligation faite aux entreprises d'annoncer les licenciements longtemps à l'avance doit être renforcée.

Enfin, la libre circulation des personnes, à laquelle nous réitérons notre attachement, doit impérativement être assortie d'un renforcement des droits syndicaux, avec en particulier l'introduction d'un contrôle syndical sur les embauches, les licenciements, l'organisation du travail et les conditions d'hygiène et de sécurité.

2. Rendre honnête la politique du personnel de l'Etat

Sous la pression des saccaqueuses des services publics, l'Etat a depuis des années une politique du personnel ne correspondant pas aux réels besoins de ses services. Il est ainsi l'un des fauteurs importants de chômage à Genève. Même si ce ne sont pas forcément les chômeurs-euses actuels qui pourraient remplir ces fonctions, il y a gros à parier que l'engagement du personnel nécessaire créerait un "appel d'air" favorable.

Concrètement et à court terme, cette question doit être rendue totalement transparente. La CGAS demande donc que l'Etat inventorie les services dont le fonctionnement ne pourrait être assuré sans l'apport des emplois temporaires cantonaux (ETC) et le nombre de postes que cela concerne. Sans les ETC, on sait que de nombreux services entiers de l'Etat ou du secteur subventionné seraient hors d'état de fonctionner. Le canton de Genève doit donc tirer les conséquences de ce manque en créant les postes nécessaires à la marche des services publics qui correspondent aux actuels ETC.

3. Utiliser davantage les mesures actives fédérales

Les mesures actives fédérales en matière de chômage sont positives, en terme de formation et d'intégration (même provisoire) dans le monde du travail. Il s'agit que le canton de Genève tire meilleur profit des mesures actives fédérales en proposant davantage et plus rapidement des allocations d'initiation au travail. Les Programmes d'emploi temporaires fédéraux ont été fortement restreints à Genève il y a quelques années, Genève doit faire machine arrière et au contraire multiplier ces PETF, qui sont des mesures de formation collective permettant une réintégration rapide des chômeurs-euses pendant leurs indemnités fédérales, donc qui peuvent intervenir rapidement après la mise au chômage.

4. Améliorer les mesures cantonales de chômage

Sous l'impulsion des syndicats, le peuple a largement refusé ce printemps la révision de la Loi cantonale sur le chômage. Il ne s'agissait pourtant pas d'un rejet complet de cette loi, mais seulement (et le référendum a été lancé pour cette seule raison) de la réduction des ETC, qui les rendait ainsi non aptes à procurer un nouveau droit aux indemnités fé-

dérales.

Cela signifie que la Loi pourrait être rapidement remise en chantier en tenant compte de cette contingence : il serait probablement possible de rendre les allocations de retour en emploi (ARE) davantage attractives encore, car c'est la mesure la meilleure.

Aussi semble-t-il à la CGAS que pourrait être repris simplement tout un pan de la Loi rejetée : les "programmes individuels d'encadrement et de formation".

Les ARE - allocations de retour en emploi cantonales - doivent être développées tant par des efforts ciblés de l'Office cantonal de l'emploi que par un engagement solennel des associations patronales et des entreprises genevoises.

Si personne n'est dupe sur certains aspects négatifs des ETC, leur rôle positif a été mis en évidence lors du débat sur la loi, notamment leur rôle d'intégration dans le marché du travail et leur aspect "restructurant" pour des personnes ayant subi un chômage de longue durée.

Ces rôles des ETC doivent être maintenus. Mais, comme le réclame la CGAS depuis de nombreuses années, ils doivent avoir une dimension formatrice, soit au sein des services bénéficiaires, soit par une formation d'accompagnement, soit encore par des ETC collectifs. Au-delà de l'urgence, une réflexion plus approfondie devrait mener à entrevoir la possibilité de création d'ETC novateurs et formateurs, en lien par exemple avec les écoles techniques de toutes natures. De plus, des synergies devraient être trouvées avec le RMCAS : même si les conditions ne sont pas les mêmes, il y a sans doute des convergences entre ces deux mesures, bien que ne dépendant pas du même département.

5. Question urgente pour les ETC

La suppression par la Confédération des 120 indemnités supplémentaires dans le canton de Genève a obligé à des mesures d'urgence, dont celle de fournir des contrats de travail (même sans travail) aux personnes en fin de droit et demandant une ETC.

Contesté par le seco, ce mode de faire n'est pas sans danger, puisque le seco prétend que ce contrat ne serait pas générateur de nouveaux droits à son issue.

Les chômeurs-euses ont donc été placés devant le choix :

- d'accepter un tel type de contrat, leur assurant un revenu, mais pas de travail immédiat, au risque de voir leur droit nié au terme de ce contrat;
- de différer leur ETC avec la garantie d'en obtenir un leur donnant un nouveau droit.

La CGAS réitère ses demandes :

- que dans le cas où l'analyse juridique du seco s'avère fondée, il soit fourni une période complémentaire de travail réel à tout bénéficiaire d'un contrat afin de lui procurer un nouveau droit;
- qu'une personne ayant opté pour le contrat immédiat puisse y renoncer lorsqu'elle a la garantie d'un ETC "réel" en remboursant l'argent perçu dans l'intervalle (il n'en coûte pas un centime de plus à l'Etat).



technologie emploie aussi des nettoyeurs), car même si cela existe, les emplois ainsi créés ne sont pas forcément conformes aux besoins du marché local, et souvent inadaptés en termes de progression de la formation professionnelle des personnes qui les occupent.

La CGAS pense qu'on ne trouvera pas de solution entièrement satisfaisante - particulièrement dans un contexte de mondialisation rendant fragile toute implantation d'entreprises - si l'on ne prend pas davantage en compte les besoins tant matériels que sociaux de la population locale (au sens large), que ce soit en terme de consommation ou de services (publics ou non) à la collectivité. Dans ce sens, aborder réellement la question de l'économie parallèle est une piste à suivre.

Comme le montrent les expériences réussies ailleurs, la priorité doit être mise sur les PME indigènes ou susceptibles de s'installer dans le canton. Le cadre de ce redéploiement doit intégrer en priorité les notions de qualité, pour les conditions de travail (emplois socialement utiles, biens payés et valorisants) et pour l'économie.

Cela ne signifie pas que n'importe quel investissement est le bienvenu lorsqu'il signifie la création d'emplois : des

travail ne nous conduit pas pour autant à oublier la nécessité de créer de nouveaux emplois et de maintenir ceux qui existent.

L'économie doit être diversifiée par le développement de secteurs tels que la haute technologie, l'industrie de pointe, les activités internationales, la recherche. Il faut veiller au maintien de l'équilibre des secteurs économiques.

Les secteurs socialement utiles et porteurs d'avenir tels que la protection de l'environnement, le recyclage des matériaux, l'énergie renouvelable, les technologies de pointe doivent bénéficier d'investissements importants. En même temps, un territoire doit donner l'opportunité à toutes celles et tous ceux qui y vivent d'avoir un emploi correspondant à leurs attentes et à leurs capacités, ou de pouvoir se former pour occuper les nouveaux emplois créés.

Les efforts pour créer des emplois très qualifiés doivent aller de pair avec le maintien d'emplois demandant moins de qualifications, mais qui peuvent être utiles, pour autant que les conditions de travail soient améliorées et une formation de base assurée.

La reprise de la construction doit être encouragée et orientée vers la satisfaction des besoins

vail doit être élargie, avec pour objectif de parvenir à la conclusion de conventions collectives de travail dans la totalité des secteurs économiques. Toute mise en cause de convention collective de travail sera combattue et les conditions permettant l'extension des CCT doivent être encore davantage assouplies que ne le prévoient les mesures d'accompagnement à la libre circulation.

Des urgences, des possibilités pour le traitement du chômage

Au-delà des problèmes de fond, évoqués ci-dessus, il est des réalisations qui peuvent être entreprises sans tarder. Voici quelques exemples.

1. Places vacantes, travail et licenciements

La libre circulation a rendu l'annonce des places vacantes totalement inefficace, puisque la sanction consistant en refus de permis n'existe plus. La CGAS est d'avis que l'annonce des places vacantes doit être strictement appliquée et que le seul moyen de rendre cette ap-