

Construction - Manifestation le 18 juin

Résistons aux fossoyeurs de conventions collectives de travail

La dénonciation de la Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse (CN) par la SSE est un événement d'une extrême gravité.

Il représente une mise en cause brutale, délibérément "fabriquée" par la Société suisse des entrepreneurs (SSE), du partenariat social, dans une branche économique en pleine santé, aux structures paritaires anciennes, éprouvées et efficaces, détruisant une des plus importantes conventions collectives du travail du pays, et ce au plus mauvais moment.

La SSE a présenté, sur les horaires de travail, matière réglée par le texte de la CN, des revendications extrêmes, et ce en période de validité de la convention, alors que ce thème ne fait pas partie des sujets que les accords de 2005 ont désignés pour être négociés en 2007. De plus, les difficultés d'application survenues sur ces mêmes horaires de travail en 2006 ont fait l'objet d'un arbitrage qui éclaircit la situation.

A la demande de la SSE, même si les accords ne le préoyaient pas, les syndicats ont accepté d'entrer en matière, mais certes sans approuver d'emblée la revendication de la SSE (une flexibilisation des horaires équivalente à un mois de travail...). C'est ce qui a amené la SSE à mettre fin aux discussions, et à résilier la CN pour le 30 septembre prochain.

Pour rappel, les entreprises de la construction ont obtenu en 2005 des aménagements très avantageux du calendrier de travail, en pouvant recourir à 100 heures de travail supplémentaires par an non majorés automatiquement. En revanche, ces mêmes entreprises continuent d'exiger que les intempéries soient supportées exclusivement par les travailleurs. De même, la SSE n'a

pas daigné négocier les augmentations de salaires en 2006, car elle revendiquait la prise en compte dans la négociation salariale des augmentations au mérite...

Il est temps de clouer le bec à ces exigences d'un autre âge!

La SSE, une association patronale à l'idéologie douteuse...

Il existe, au sein de la SSE, des membres opposés au principe même du partenariat conventionnel. D'autres sont en campagne électorale, et cherchent à concurrencer l'UDC en imitant son credo le plus rétrograde.

D'autres encore jouent avec le feu, en mettant en cause tout le système conventionnel pour faire "chanter" les syndicats et imposer par la brutalité des aménagements que la négociation (et la raison...) permettraient, pour autant qu'ils n'aggravent pas la dureté des conditions de travail dans la branche, ce qui est dans l'intérêt bien compris de toutes les parties.

Et d'autres, sans doute, qui font eux aussi le jeu des adversaires des accords bilatéraux, cherchent à radicaliser les travailleurs et leurs syndicats contre la libre circulation des personnes.

Les syndicats genevois ne resteront pas sans réaction quand un patronat avide de flexibilité laisse les travailleurs sans filet social à l'heure de la libre circulation.

A ce titre, nous dénonçons la promesse de la SSE consistant



à faire croire aux travailleurs que les entreprises continueront unilatéralement à respecter les éléments conventionnels au-delà du 1er octobre 2007. Il nous faut rappeler, en effet, qu'un travailleur qui se trouverait alors en conflit ne pourrait se prévaloir que du code des obligations devant les tribunaux.

Par ailleurs, il est primordial de combattre l'idéologie patronale de la SSE qui prône le vide conventionnel, alors que cette organisation pleure à longueur d'année sur les risques de concurrence déloyale intercan-

tonale, voir internationale et met en avant son respect absolu des conventions collectives de travail pour obtenir de juteux marchés publics.

Le vide conventionnel dans le gros oeuvre de la construction signifie effectivement à très court terme une concurrence sauvage des entreprises entre elles, par une sous enchère totale des coûts de la main d'oeuvre, et par conséquent la baisse généralisée des prix pratiqués dans les marchés de la construction. De nombreuses petites et moyennes entreprises de type familiale n'en sortiraient

pas indemnes quand les multinationales du béton et les agences temporaires gagneront en puissance.

La qualité du travail s'en ressentira également sur la clientèle, publique et privée, car il est évident que l'exploitation forcée des bâtisseurs ne peut rimer avec motivation et développement des compétences professionnelles.

La dénonciation unilatérale de la CN sonne donc comme un formidable auto-goal pour toute une profession.

suite en page 4

Dans ce numéro :

Fête du SIT

Partez en vacances tranquilles : la traditionnelle fête de rentrée du SIT aura lieu le vendredi 31 août.

2

Syndicaliste licencié

Cela ne se passe pas dans un dictature mise au ban de la communauté internationale : les TPG se distinguent dans la répression antisyndicale.

3

Réunis aux Laiteries

Forcées par la justice à discuter avec les syndicats représentatifs, les Laiteries réunies ont dû recevoir le SIT et Unia.

4

Super-flexibilisation

Le SIT continue sa campagne contre la superflexibilisation des emplois dans la vente.

5

Conditions au rabais

L'attribution de nouvelles lignes de transports publics à Genève pourra se faire à des entreprises étrangères, à des normes de conditions de travail... également étrangères.

6

Services publics

Le point sur les modifications intervenues dans le statut de la fonction publique et parapublique, et les négociations à venir.

6

70 ans de paix du travail

Les premières conventions de paix du travail fêtent leur 70^e anniversaire. Elles ont changé la face des relations sociales en Suisse.

8

Le salaire de la sueur



La fin du procès pénal Swissair et la dénonciation de la CCT gros-œuvre ont en commun d'être des exemples extrêmement révélateurs des effets du capitalisme financier dans les rapports entre capital et travail.

D'une part, nous avons des "responsables" économiques qui conduisent plusieurs entreprises nationales de transport aérien à la faillite et jettent des milliers de salarié-e-s au chômage. La majorité des inculpé-e-s étaient des représentant-e-s des actionnaires de Swissair et leurs choix économiques ont surtout été dictés par la volonté de ramener de confortables dividendes à leurs mandataires. Mais la justice ne les juge en rien responsables car une mauvaise gestion n'est pas un acte délictueux.

D'autre part la dénonciation de la CCT du gros-œuvre par la Société

suisse des entrepreneurs démontre que certains patrons refusent que la croissance retrouvée se traduise par une amélioration de la situation des salarié-e-s. Au contraire, ils exigent davantage de flexibilité et une "modération salariale" qui permettent d'augmenter les bénéfices et donc les dividendes versés aux actionnaires. Le secteur de la construction connaît dans tous les cantons une reprise vigoureuse depuis plusieurs années. Et pourtant la SSE affiche depuis 2005 un programme de démantèlement de la CCT très clair et qu'elle a rendu public en toute arrogance.

La question n'est donc plus du tout économique. Le lien entre l'amélioration des bénéfices des entreprises et la rareté de la main d'œuvre, qui permettait aux salarié-e-s d'obtenir dans les années d'après-guerre de meilleures conditions de travail, n'existe plus. Parce que le développement du capitalisme financier privilégie le capital au détriment du travail dans la perception de la plus-value dégagée. Mais aussi parce

qu'idéologiquement un certain patronat veut casser du syndicat. La CCT du gros œuvre couvre justement un secteur emblématique en ce qui concerne les mobilisations syndicales. La retraite anticipée, obtenue de haute lutte, en est la preuve.

Les droits collectifs et individuels des salarié-e-s ne sont donc pas davantage garantis en phase d'embellie économique qu'en période de crise. Ni les tribunaux, ni la prospérité ne nous garantissent la justice sociale et la redistribution. C'est pourquoi l'organisation collective des travailleurs-euses reste encore une cible de certains employeurs. Et que le licenciement d'un représentant syndical comme celui de notre collègue des TPG est une attaque à l'ensemble des salarié-e-s et de leurs organisations. Au 21^e siècle le fait syndical n'est toujours pas acquis. Il garantit pourtant que soit payé à son juste prix le salaire de notre sueur.

Hervé Pichelin

EDITO

Etat social: le retour

Depuis vingt cinq ans, l'intégrisme libéral veut faire croire que le salut économique réside dans le "marché" laissé à lui-même: de la concurrence naîtra la croissance économique qui profitera à tout le monde. Pour cela, il faut "moins d'Etat" pour laisser le champ libre aux dix commandements édictés alors par la Banque mondiale: discipline budgétaire, suppression des subventions, orthodoxie monétaire, dévaluation de la monnaie, libéralisation des échanges commerciaux, libération des mouvements de capitaux, privatisation, déréglementation, réforme fiscale et renforcement de la propriété.

Les syndicats ont dénoncé avec constance et combattu avec des fortunes diverses cette pensée qui se veut unique. Avec raison, car ses promesses paradisiaques se transforment en cauchemar: chômage persistant, inégalités croissantes, précarité généralisée, fracture sociale, impasse écologique... et j'en passe.

Le fait nouveau, c'est que ce ne sont plus seulement les syndicats, les altermondialistes et une partie de la gauche qui constatent dans les faits les dégâts de l'idéologie libérale. C'est... la Banque mondiale elle-même qui doit reconnaître cet échec et se met à dire ("Le Monde" du 30 mai 2007) qu'il est nécessaire de réinjecter dans le système de la régulation, de la redistribution, de la protection sociale, des infrastructures collectives. Bref: de l'Etat social.

Ce n'est pas parce que les anciens prédicateurs du libéralisme font amende honorable que les choses vont changer, mais c'est un contexte plus favorable à la relance d'une offensive syndicale pour la reconstruction de la présence publique dans la régulation sociale. C'est d'autant plus nécessaire du fait de la nouvelle donne socio-économique: la mobilité fait passer chacun et chacune d'un emploi à l'autre, d'une branche à l'autre, d'un statut à l'autre, ce qui rend moins protecteur le système traditionnel des conventions collectives de travail. Il y a des trous dans le filet conventionnel: seuls 50% des salariés sont couverts et, pour ceux qui en bénéficient, les garanties offertes sont très inégales. Pour combler ces failles, il est nécessaire qu'une protection sociale et juridique soit assurée à tout le monde et tout le temps, ce que seul un filet législatif solide et universel peut mettre en place.

Le retour de l'Etat social est donc à l'ordre du jour. Pour y contribuer, le syndicat doit gagner à la fois une bataille idéologique (dans les têtes) et sociale (dans les actes) afin de remonter le courant de vingt cinq ans d'idées et de pratiques libérales. Notre prochain congrès sera l'occasion de proposer des pistes dans ce sens.

Jean-Marc Denervaud

12^e congrès SIT

Le 12^e congrès du SIT aura lieu le samedi 1^{er} décembre 2007 à l'UOG (Université ouvrière de Genève - 3 place des Grottes), toute la journée, dès 9 h 00. Comme de coutume, chaque membre du SIT - même non délégué-e - qui désire y assister peut le faire.

L'ordre du jour sera le suivant:

1. Ouverture du Congrès (vérification des mandats, adoptions du règlement et de l'ordre du jour)
2. Procès-verbal du dernier Congrès (2004)
3. Rapport général et financier d'activité du Comité SIT
4. Thème: "Flexibilité, mobilité, précarité: quelles stratégies syndicales?"

5. Autres propositions des secteurs et syndicats

6. Révision des statuts

7. Elections:

- a) du comité SIT
- b) de la présidence
- c) du secrétariat général

9. Résolutions

10. Divers

Un texte de réflexion a été établi par une commission et sera définitivement adopté par le comité SIT en automne. Ensuite, les syndicats et les secteurs se saisiront de ce texte, pour en discuter, l'amender, lui faire des ajouts et donner des mandats dans ce sens à leurs délégué-e-s au congrès.

Comité SIT

Lors de sa dernière séance, le comité SIT a:

- été informé des priorités syndicales et des prochaines échéances dans les secteurs construction-nettoyage, terre-industrie-services et public-parapublic-santé-social;
- discuté de façon approfondie du projet de loi sur la formation professionnelle et de celui sur l'information et l'orientation scolaire et professionnelle, avec un accent particulier sur la surveillance de l'apprentissage;
- décidé d'engager Thomas Frings et Stéphanie L'Epitani en tant que secrétaires administratifs à la caisse chômage;
- décidé de soutenir la pétition lancée par le syndicat SEV contre le licenciement d'un militant syndical aux TPG.

Comité CGAS

Le dernier comité CGAS, quant à lui, a:

- pris connaissance des derniers développements du renouvellement de la loi cantonale sur le chômage;
- coordonné diverses actions sur la votation contre la révision de l'AI;
- pris position sur l'application à Genève de la nouvelle loi sur le travail au noir;
- été informé des questions sur la surveillance de l'apprentissage;
- soutenu le syndicat SEV pour la défense du militant licencié aux TPG.

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, nous vous invitons à une



fête du SIT

vendredi 31 août 2007
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.

Grande manifestation nationale

"La Suisse, c'est nous"

Samedi, 16 juin 2007

Berne 13h30, Waisenhausplatz - Départ de Genève à 10h30 au SIT

Pour la troisième année consécutive, le SIT participe à la grande manifestation nationale "La Suisse c'est nous". Il refuse, en effet, la politique menée par la Suisse à l'égard des migrant-e-s de condition modeste et à l'égard des sans-papiers et se bat pour le respect des droits fondamentaux de toutes les personnes habitant en Suisse sans distinction aucune.

Plus de 100'000 personnes travaillent en Suisse sans permis. Le droit à un permis de travail est nié alors que ces personnes servent l'économie et la société suisses. Cette politique xénophobe mène à l'exploitation des travailleuses et travailleurs sans-papiers.

Personne n'est illégal! Migrant-e-s, réfugié-e-s, sans-papiers, exclu-e-s de la participation politique, mais aussi Suisses solidaires, venez tous-tes à la manifestation. Le SIT organise les trajets en car.

Départ du SIT à 10h30. Inscrivez-vous!

Afrique

Les syndicats de Guinée Conakry comptent sur vous!

Comme indiqué dans le dernier SIT-info, nous venons de lancer une campagne de soutien en faveur de la Confédération Nationale des travailleurs guinéens et ses alliés syndicaux locaux.

Après deux mois de grève, le gouvernement a finalement cédé et accepté les changements politiques demandés par nos camarades. Ces derniers ont toutefois payé le prix fort puisque 120 personnes ont été tuées. Leur siège syndical a été mis à sac, le mobilier cassé ou volé, les permanents blessés à coups de crosses de fusils ou de coups de baïonnettes.

Aujourd'hui, il apparaît nécessaire à la Commission de solidarité internationale du SIT de trouver auprès des membres des syndicats genevois, de nos amis et de nos organisations partenaires un peu d'argent pour aider nos camarades guinéens dans la reconstruction et le rééquipement de leurs locaux saccagés.

Vous pouvez soutenir leur action en nous envoyant une participation financière au compte CCP N° 12-3534-6 - SIT Genève (avec mention: CNTG-Guinée).

D'avance merci pour votre générosité.

Scandale à l'OIT

Les employeurs refusent de parler de la Colombie

La 96^e conférence de l'OIT qui a lieu à Genève du 30 mai au 15 juin 2007 a été ébranlée par le refus des employeurs et du gouvernement colombiens de traiter de ce pays. Ils ont en effet refusé que la Commission des normes - chargée de veiller à l'application des conventions de l'OIT - se penche sur les violations des droits syndicaux en Colombie. Les travailleurs et dirigeants syndicaux colombiens sont pourtant toujours victimes d'assassinats (2515 assassinats depuis le 1986 et 518 depuis que le président actuel a pris le pouvoir en 2002).

La Colombie traverse une grave crise politique. Le Parquet général colombien a en effet révélé des liens entre certains politiciens, l'agence de sécurité colombienne (DAS), rattachée à la présidence, et les escadrons de la mort, paramilitaires. Suite à ces révélations, douze sénateurs et deux gouverneurs proches du président ont été emprisonnés. Un haut fonctionnaire du DAS a ainsi révélé l'existence d'un plan d'extermination de leaders syndicaux orchestré par le DAS et les paramilitaires. Selon les dénonciations de ce fonctionnaire, plusieurs syndicalistes figuraient dans une liste que l'on aurait donnée à des paramili-

taires pour qu'ils les éliminent, ceux-ci étant considérés comme des ennemis du gouvernement. Plusieurs d'entre eux ont été assassinés.

Si le gouvernement est impliqué dans les assassinats de syndicalistes, les entreprises transnationales ne sont pas en reste. Chiquita, Del Monte, Drummond, Hyundai ainsi que des entreprises nationales financées des groupes paramilitaires qui ont assassiné des milliers de travailleurs ces vingt dernières années.

Il y a quelques jours la presse mondiale a été horrifiée par les aveux de chefs paramilitaires qui ont confessé la manière dont ils tuent et torturent leurs victimes. Cela ne préoccupe ni les employeurs représentés à l'OIT, ni le gouvernement colombien. En imposant leur veto sur la Colombie, les employeurs se sont rendus complices des pires crimes contre les travailleurs. Ce chantage absurde et inacceptable met en péril le tripartisme de l'OIT.

Depuis plus de dix ans, les violations contre la liberté syndicale en Colombie ont été examinées scrupuleusement par le Comité de la liberté syndicale et par les Commissions d'experts de l'OIT. Ils constatent régulièrement que les droits fon-

damentaux des travailleurs y sont bafoués quotidiennement. Bien que nombre de mécanismes spéciaux aient été créés par l'OIT pour le cas colombien le bain de sang et l'extermination de la classe ouvrière colombienne n'ont pas cessé.

La Colombie a sa place sur la liste des cas graves à étudier par la Commission des normes de l'OIT. Parce que les assassinats n'ont pas cessé (en 2006, 72 travailleurs ont été assassinés), parce que les mesures annoncées par le gouvernement tous les ans, dans le cadre des Conférences internationales et des conseils d'administration, ne sont pas prises et qu'il se moque cyniquement des recommandations de l'OIT.

L'heure est venue pour le mouvement syndical international de soutenir avec plus de force les travailleurs colombiens pour que le voile d'impunité que les employeurs et le gouvernement colombiens veulent imposer sur la situation catastrophique de ce pays ne tombe pas. Les syndicats du monde doivent se prononcer contre le groupe des employeurs et des gouvernements pour faire cesser cette situation aberrante.

Aida Avella

Un délégué syndical licencié

Pour la première fois depuis des décennies, un délégué syndical est licencié dans un service public du canton. Didier Burkhardt, représentant élu du personnel au conseil d'administration des TPG et membre du syndicat SEV a été viré quelques semaines après la fin de son mandat.

"Le gouvernement suisse est prié de prendre des mesures pour prévoir le même type de protection pour les représentants syndicaux victimes de licenciements antisyndicaux que pour ceux victimes de licenciements violant le principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes, y compris la possibilité d'une réintégration".

Cette recommandation de l'Organisation internationale du travail suite à une plainte de l'USS concernant l'absence de protection contre le licenciement des représentant-e-s syndicaux-ales. La situation actuelle de Didier Burkhardt est l'illustration frappante de l'absence d'une telle protection en Suisse, protection qui existe pourtant dans la majorité des pays développés.

Imagions une seconde que Didier ait été représentant syndical dans une entreprise publique de Corée du Nord. Et qu'à près de vingt ans en fonction et de nombreux mandats de représentant du personnel, la direction décidait de le licencier pour des faits ne relevant en rien de la faute professionnelle. Les syndicats, les organisations de défense des droits humains et les partis politiques suisses participeraient à une grande campagne en faveur de la réintégration de ce délégué syndical. Le Conseil d'Etat de la République et canton de Genève marquerait son attachement aux principes de liberté sociale et politique en interpellant le gouvernement nord-coréen sur cette décision inacceptable, contraire à la lettre et à l'esprit des conventions internationales en matière de liberté syndicale. La presse ferait de cet exemple une démonstration éclatante du fossé démocratique existant encore entre la Suisse et tous ces pays "en transition démocratique" ou dictatoriaux. Les journalistes railleraient la faiblesse des motifs invoqués en les mettant en rapport avec l'action poursuivie pendant des années par ce délégué syndical en faveur des transports publics et des conditions de travail de ses collègues. Bref, Didier serait une figure emblématique pour l'ensemble des pays démocratiques dans lesquels les droits sociaux importent davantage que l'obligation de pointer en uniforme. Rappelez-vous les campagnes menées ces dernières décennies en faveur de syndicalistes polonais ou sud-américains victimes de dictatures. Avec quel enthousiasme et quelle détermination même les partis bourgeois affichaient leur soutien et leur solidarité avec ces défenseurs de la liberté...

Mais Didier n'a pas de chance: il travaille et milite dans un pays où la liberté de commerce prime sur les droits des salarié-e-s et de leurs représentants. Où le respect absolu de la hiérarchie reste un fondement essentiel des rapports de travail, dans le secteur public comme dans le privé. Et ou, plus généralement, la protection contre le licenciement est quasi-inexistante. Pire, la Suisse se permet de contester la légitimité des instances de l'OIT quand celles-ci remettent en cause les conditions de la liberté syndi-

Signez la pétition pour la réintégration de Didier Burkhardt!

cale dans ce pays. C'est pourquoi la réintégration de Didier est un enjeu si important pour les syndicats de ce canton et de ce pays. Dans nos actions syndicales au quotidien, nous éprouvons les limites du droit du travail suisse en matière de protection des travailleurs-ses. Nous constatons avec une certaine envie que le licenciement de salarié-e-s dans d'autres pays est autrement plus difficile ou plus coûteux pour l'employeur qu'en Suisse. C'est pour cela que le rôle des représentant-e-s syndicaux-ales est primordial car la défense des droits des salarié-e-s doit se faire prioritairement dans les entreprises et les services publics. Un-e syndicaliste licencié-e, c'est l'ensemble des salarié-e-s qui est touché, c'est un droit collectif qui est atteint, ce sont les syndicats qui sont visés. Et quand une telle attaque se produit dans une société publique, c'est un exemple catastrophique donné à l'ensemble des entreprises de ce canton. Ceci doit conduire le politique à intervenir pour résoudre ce conflit.

Le comité de soutien s'est élargi à l'ensemble des syndicats du canton et aux partis politiques de gauche. Des actions de sensibilisation des usagers ont commencé dans les rues et les transports publics. La CGAS et l'Union syndicale suisse sont intervenues auprès de la direction pour exiger la réintégration du délégué du SEV. Car si nous laissons de tels licenciements antisyndicaux survenir dans ce canton, l'OIT pourra demain inscrire la Suisse de façon permanente sur la longue liste des nations où la liberté syndicale reste une fiction.

Signez la pétition de soutien et informez - vous sur <http://www.cgas.ch/TPG/>

Hervé Pichelin

Initiative populaire fédérale

Pour des impôts équitables

Ce printemps, le comité SIT a décidé de soutenir l'initiative du Parti socialiste suisse "pour des impôts équitables"

En Suisse, la concurrence fiscale prend des proportions de plus en plus grotesques: les cantons et les communes s'arachent les multimillionnaires dans le cadre d'une compétition effrénée qui voit fleurir les cadeaux fiscaux accordés aux contribuables les plus aisés. Avec, pour conséquence, des pertes de recettes dont les personnes disposant de revenus inférieurs doivent ensuite payer la facture. C'est injuste. L'initiative entend mettre un terme à ces abus de la concurrence fiscale.

Il n'est pas acceptable que les contribuables les plus riches doivent payer proportionnellement moins d'impôts que les personnes qui disposent de revenus inférieurs. C'est pourtant une évolution qui se confirme (par exemple dans le canton d'Obwald). Notre initiative met fin à cette tendance en interdisant purement et simplement les barèmes dégressifs. La Constitution fédérale est d'ailleurs on ne peut plus claire à ce propos en stipulant que "lors de l'imposition, il y a lieu de respecter le principe de la capacité économique". C'est d'ailleurs ce que vient de affirmer le Tribunal fédéral à propos des impôts d'Obwald.

Comme l'initiative prévoit simplement la fixation d'un

taux marginal minimal pour les plus hauts revenus, les cantons et les communes demeurent libres de fixer leurs taux d'imposition. En outre, la concurrence ne doit pas se limiter au seul domaine de la fiscalité.

Une administration orientée vers le service, des écoles de qualité, des quartiers localisés tranquilles et sûrs de même qu'une offre attractive de transports publics sont autant d'avantages comparatifs dont ne profitent pas seulement les contribuables les plus riches, mais l'ensemble de la population.

L'initiative établit un taux minimal d'imposition pour les très hauts revenus et les gran-

des fortunes. Seule une petite minorité de contribuables sont concernés, à savoir celles et ceux qui disposent d'un revenu imposable supérieur à 250 000 francs ou d'une fortune imposable nette supérieure à 2 millions de francs.

L'initiative vise à établir une meilleure justice fiscale. Premièrement, entre les fortunes et revenus élevés et ceux qui le sont moins, parce que les contribuables les plus aisés ne seront plus privilégiés par rapport au reste de la population. Deuxièmement, entre les cantons et les communes, parce que la spirale de la sous-enchère fiscale sera interrompue.

Des feuilles de récolte de signatures sont à disposition au secrétariat SIT, ainsi que sur le site www.justice-fiscale.ch

En un coup d'œil

L'initiative pour des impôts équitables prévoit l'introduction de la taxation dégressive et propose des taux d'imposition minimaux pour les hauts revenus et les grandes fortunes: 22% pour les revenus au-delà de 250 000 francs et 5% pour les fortunes supérieures à 2 000 000 francs. Elle met un terme aux abus de la concurrence fiscale qui s'effectuent au détriment des bas et moyens revenus. Les cantons restent souverains quant à la conduite de leur politique fiscale.



Votations du 17 juin 2007

Il reste quelques heures pour voter ! Si vous ne l'avez pas encore fait, rappelons que les mots d'ordre du SIT sont:

Votation fédérale:

NON à la 5^e révision de l'assurance invalidité

Votations cantonales:

- 3 x NON** aux transferts d'actifs
- des Services industriels de Genève (SIG),
- de l'Aéroport international de Genève,
- des Transports publics genevois (TPG).

Aux chambres fédérales

Vers un congé paternité?

Actuellement, il n'existe aucune disposition qui s'applique à tous les pères lors de la naissance de leur enfant. Pourtant, nous savons l'importance de cette présence du père dans ces premières semaines pour tisser des liens avec l'enfant, soutenir la mère après l'accouchement et s'occuper des autres enfants de la famille.

Certaines conventions collectives de travail et statuts du personnel prévoient d'accorder quelques jours de congé en faveur des pères. Par exemple, l'Etat de Genève prévoit 5 jours, le secteur de l'hôtellerie restauration 1 jour, le SIT 1 mois. Le 8 mars dernier, une session spéciale du Conseil na-

tional a approuvé une motion demandant l'instauration d'un congé paternité de quelques semaines, financé par les allocations pour perte de gain. Cette décision inattendue doit maintenant être traitée par le Conseil des Etats. Si celui-ci devait l'approuver également, cela ouvrirait la voie à la mise sur pied d'une loi applicable à tous les salariés et permettrait enfin que la réalité des jeunes pères soit prise en compte par les entreprises. Espérons qu'un véritable congé paternité ne mette pas 50 ans, à l'instar du congé maternité, pour voir le jour.

Valérie Buchs

II^e pilier et libre circulation

Ce qui change le 1^{er} juin

L'entrée en vigueur des accords bilatéraux connaît une nouvelle étape en juin 2007.

Dès le 1^{er} juin 2007, des modifications sur le II^e pilier (LPP) s'appliquent uniquement aux ressortissants des pays de l'Union européenne ainsi que ceux de Norvège, Islande et Liechtenstein.

De fait, les salarié-e-s étrangers en Suisse seront maintenant soumis aux mêmes dispositions que les Suisses.

Retrait du capital

Le versement en espèces du capital de la caisse de pension restera possible en cas de départ à la retraite ou à la retraite anticipée. Mais cela dans la mesure où le règlement de la caisse de pension le prévoit.

Si quelqu'un quitte définitivement la Suisse plus de 5 ans avant l'âge de la retraite pour s'établir dans un Etat membre de l'Union européenne, il ne pourra retirer en espèces la prestation de sortie de la partie obligatoire que si, à son nouveau domicile, il n'est pas soumis à l'assurance obligatoire.

Dans les autres cas, la prestation de sortie est déposée sur un compte bloqué dans une banque, ou une police d'assurance est établie, qui ne peut être retirée que 5 ans avant l'âge ordinaire du départ à la retraite. C'est le salarié qui détermine l'endroit où le compte bloqué sera ouvert ou la police d'assurance établie.

Les autorités suisses, portugaises, espagnoles et italiennes, ont stipulé un accord pour attester à partir de juin 2007 de façon très simple que la personne n'est pas soumise à l'assurance obligatoire à son nouveau domicile. Une solution équivalente devrait également

voir le jour avec la France.

Acquisition d'un logement

Jusqu'à l'âge de 50 ans, un assuré peut obtenir - pour acquérir la propriété d'un logement pour son propre usage - un montant jusqu'à concurrence de sa prestation de libre passage. Les assurés âgés de plus de 50 ans peuvent obtenir au maximum la prestation de libre passage à laquelle ils avaient droit à l'âge de 50 ans ou la moitié de la prestation de libre passage à laquelle ils ont droit au moment du versement. Cette règle s'applique aussi pour l'acquisition d'un logement pour ses propres besoins à l'étranger.

Se mettre à son compte

Lorsqu'on veut se mettre à son compte en Suisse (créer une entreprise, devenir indépendant), on peut se faire payer la prestation de sortie de sa caisse de pension. Cette règle s'applique aussi aux personnes de nationalité étrangère qui se mettent à leur compte en Suisse.

Mais elle ne s'applique pas dans tous les cas aux personnes qui se mettent à leur compte dans un pays membre de l'Union européenne. Dans la plupart de ces pays, les indépendants sont soumis à l'obligation de se assurer. La question est donc de savoir si les indépendants sont soumis ou non à la prévoyance professionnelle obligatoire dans le pays de destination. S'ils doivent s'assurer à titre obligatoire, la prestation de sortie de la partie obligatoire ne peut pas être retirée en espèces. S'il n'existe pas d'obligation d'assurance, alors la

prestation de sortie de la partie obligatoire peut être retirée en espèces (ATTENTION: la partie surobligatoire peut toujours être retirée).

La procédure

Si la personne n'est pas soumise à l'assurance obligatoire, l'institution de prévoyance peut toujours verser la prestation de libre passage en espèces, après juin 2007 également.

Pour pouvoir verser l'avoire en espèces, l'institution de prévoyance a besoin, à partir de juin 2007, d'une attestation indiquant que la personne n'est pas assujettie à l'assurance obligatoire vieillesse dans son nouveau pays de domicile.

Pour obtenir cette attestation, la personne (ou son institution de prévoyance) doit déposer auprès du Fonds de garantie LPP un formulaire de demande d'examen de l'assujettissement à l'assurance sociale au Portugal, en Espagne ou en Italie.

Le Fonds de garantie LPP transmet la demande à l'institution compétente de ces trois pays. Celle-ci examine, en se référant à une date déterminée (90 jours après la déclaration de départ faite à l'autorité compétente en Suisse), si la personne est assujettie à l'assurance obligatoire vieillesse ou pas. Le Fonds de garantie LPP informe ensuite par écrit la personne, ainsi que son institution de prévoyance, du résultat de l'examen.

ATTENTION: ne pas pouvoir retirer son argent en espèces ne signifie pas que cet argent sera perdu! Dans tous les cas, les acquis restent, c'est simplement le paiement qui est différé.

Licenciement abusif

En commençant un apprentissage de deux ans, Marcello espérait apprendre un métier et gagner sa vie décemment. Ce ne fut pas aussi simple que cela. Le contrat de formation élémentaire d'ouvrier de garage - approuvé par le Département de l'instruction publique - a bien été conclu pour deux ans, durant lesquels l'employeur et le maître de formation s'engageaient à former Marcello comme ouvrier de garage automobile. Le plan de formation indiquait "dès le début, on habituera le stagiaire à être ordonné et soigneux dans l'exercice de son activité professionnelle, on lui apprendra à travailler proprement et avec précision puis au fur et à mesure du développement de son habileté, avec rapidité et de façon indépendante". Une attestation de formation élémentaire a été établie pour Marcello le 31 août 2004.

Les parties ont maintenu leurs rapports de travail au-delà de cette date, Marcello ayant confirmé à l'employeur son désir d'un salaire convenable. L'employeur lui avait promis une rémunération meilleure, supérieure aux 690 francs mensuels qu'il recevait en deuxième année de formation.

Avantageux, un travailleur au salaire d'apprenti !

Au final l'employeur a trouvé qu'il était bien avantageux d'avoir quelqu'un qui s'occupe de contrôler les niveaux, faire les vidanges, démonter les pneumatiques pour 690 francs... en arguant que la formation du travailleur n'était pas au point et qu'il avait proposé verbalement une année supplémentaire de formation et en soutenant qu'il avait chargé le travailleur d'aller s'occuper des démarches administratives.

A l'appui de son argumentation l'employeur fait citer devant les prud'hommes un conseiller en formation qui dit avoir informé l'employeur qu'il

n'y avait pas de possibilité de prolonger ce type de formation une année de plus. Mais il ajoute que l'on avait été généreux avec Marcello en lui accordant une attestation qu'il ne méritait pas. Dans un secteur où les commissaires d'apprentissage sont souvent plus au service de l'employeur que de l'apprenti, on doute d'une telle générosité...

Marcello voulait préparer un CFC. Mais l'employeur ne pouvait le former pour l'obtenir Marcello a réclamé le salaire minimum de 3'804 francs pour un réparateur d'automobile avec CFC ou tout autre travailleur sans certificat de capacité ou titre reconnu équivalent pendant les six premiers mois après l'apprentissage.

Dès cette demande, l'employeur le licencie avec effet immédiat pour avoir oublié de serrer les roues de la voiture d'un client qui est allé jusqu'à Bâle avec une voiture dans cet état et a failli avoir un accident au retour...

La Cour d'appel des prud'hommes a conclu que la faute n'était pas établie et a condamné l'employeur à payer en plus du salaire d'employé de garage un délai de congé d'un mois pour la fin d'un mois soit 8'800 francs et un mois de salaire pour congé abusif. L'employeur, mécontent de ces condamnations, a recouru au Tribunal fédéral non pas pour le salaire mais pour le délai de congé et l'indemnité pour licenciement abusif. Le Tribunal fédéral vient de confirmer la condamnation de l'employeur au paiement du délai de congé et confirme sa condamnation au paiement de l'indemnité pour licenciement abusif...

Il ne reste plus qu'à ceux qui ont été payés en qualité d'apprentis alors que le contrat de formation s'est terminé à engager une procédure et à nous informer de leurs conditions d'apprentissage afin de faire changer une triste réalité.

Boumédienne Benmiloud

La direction forcée à négocier

Comme nous l'avons annoncé dans SIT-info du mois d'avril, une instance judiciaire, la Chambre des relations collectives de travail (CRCT) a condamné les Laiteries Réunies à reconnaître comme représentatifs et partenaires sociaux les deux syndicats SIT et Unia. Ainsi, une nouvelle négociation de la convention collective de travail LRG 2007 ou 2008 aura bien lieu.

Rappelons qu'en mars, la CRCT ordonnait à Del Maître: "de négocier les conditions de travail dans son entreprise avec les syndicats SIT et Unia",

"de traiter de manière égale dans ce cadre les différentes associations représentatives du personnel";

"de communiquer à l'ensemble de son personnel le dispositif de la présente décision";

"l'exécution de la présente décision sous la menace de peines pénales qui prévoient que celui qui ne se sera pas conformé à une décision de l'autorité qui lui aura été signifiée pourra être puni d'une amende".

Dans le fond, la CRCT a condamné l'attitude de la direction qui avait exclu SIT et Unia des négociations et avait signé une CCT au rabais avec une association de bouchers qui ne représente personne (ou que des cadres de la direction) dans cette entreprise.

Le contraire aurait été un vrai scandale pour les syndicats, pour les conditions de travail des collègues des Laiteries Réunies, mais aussi pour l'ensemble des travailleurs et des

travailleuses de ce pays. Il aurait été scandaleux que seul, en concertation avec lui-même, le patronat décide du profil de son ou ses partenaires sociaux. On a eu chaud !!!

Les syndicats ont remis l'ouvrage sur le métier, et à fin mai, ont rencontré la direction pour redéfinir le cadre des futures discussions. De deux heures de discussions, on peut retenir que la direction du site de Plan-les-Ouates n'a pas changé d'une virgule les objectifs qui avaient mené au conflit: elle veut deux CCT, une pour le pôle carné de la société Del Maître (DLM) et une autre pour les sept autres sociétés de LRG.

Non au saucissonnage des CCT dans le groupe

Les syndicats ont affirmé que le saucissonnage des CCT dans le groupe LRG n'est pas une bonne solution. "Diviser pour mieux régner" est une porte ouverte à l'affaiblissement des conditions de travail. Cette direction a une attitude pour le moins inquiétante. On sera sur nos gardes...!

Le directeur de DLM est plus nuancé. Il a réaffirmé avoir besoin de conditions cadre pour faire "tourner sa boutique". On attend avec une impatience non dissimulée de savoir lesquelles... Si ce sont les mêmes conditions que celles acceptées par l'association des bouchers suisses, on peut craindre le pire!

Le souci du responsable des

ressources humaines est que l'association des bouchers doit être reconnue par nos deux syndicats comme partenaire social, car elle est représentative au niveau national, bien que dans l'entreprise elle ne représente quasiment rien. Une simple comparaison entre la CCT nationale signée par cette association et la CCT LRG dénoncée fin 2005 par la direction montre que les craintes des vrais syndicats sont fondées.

La direction de l'entreprise a fourni des données chiffrées, celles qui la poussent à demander au personnel de faire "des sacrifices". Ces sacrifices devraient être acceptés par les travailleurs durant deux ou trois ans et, revenue à meilleure fortune, l'entreprise pourrait alors réfléchir à améliorer les conditions de travail et les salaires. On comprend bien alors pourquoi l'entreprise a tenté d'exclure les syndicats afin d'avoir la possibilité de demander au personnel plus d'heures de travail et plus de flexibilité.

Les syndicats ont demandé à être informés régulièrement afin de définir objectivement le cadre des conditions de travail nécessaires et appelé que ce genre de discussion pour les autres sociétés du groupe doit permettre un dialogue futur.

La suite de la discussion des conditions cadre dont à besoin DLM est prévue fin juin, tant avec le personnel qu'avec la direction. Par contre, la discussion pour la CCT LRG est reportée en septembre.

Sylvain Tarrit

Sécurité privée

Faire payer l'auxiliaire... et l'assurance chômage

Dans la sécurité privée existent deux statuts, selon si l'agent de sécurité est payé au mois ou à l'heure. En pratique l'immense majorité des agents de sécurité est soumis au statut "auxiliaire" (à l'heure) lors de l'engagement dans l'entreprise.

La fonction est la même que celle d'agent fixe, mais avec trois désavantages majeurs.

L'auxiliaire n'est pas soumis aux dispositions de la CCT, signé par Unia et étendue par le Conseil fédéral, mais uniquement à son annexe 2 qui stipule le salaire horaire minimum. Par ailleurs, le salaire horaire minimum est de 13.2% inférieur à celui de l'agent fixe dans sa première année de service et pour le même travail.

Ainsi, l'agent auxiliaire a un salaire horaire minimum de 20.90 francs brut à l'heure tandis que l'agent fixe a un salaire annuel de 48'135 francs pour 2000 heures de travail (soit un salaire horaire de 24.07 brut).

Enfin, l'auxiliaire, ne sait pas au début du mois s'il arrivera à payer ses factures à la fin du mois. Lorsque le travailleur débute son emploi, il est souvent amené à signer un contrat de travail qui précise qu'en qualité d'"auxiliaire" il n'a pas le droit de revendiquer des heures et ne peut pas aspirer à un salaire déterminé à la fin du mois.

Pire, les garde-fous introduits dans la convention collective conduisent les employeurs à rédiger des contrats qui stipulent que le nombre d'heures de travail maximal ne dépassera pas les 149 heures par mois, ceci afin d'éviter que l'agent puisse réclamer le changement de son statut!

Le travailleur auxiliaire doit toujours être à disposition de son employeur de manière à pouvoir suppléer au pied levé à un travailleur malade ou effectuer un service non prévu à l'avance.

L'organisation de la vie privée devient de ce fait extrêmement difficile. En effet, refuser un service équivalait à être "puni" par la suite: baisse du nombre d'heures planifiées, mise sur des sites difficiles avec des conditions de travail extrêmement dures, etc.

Les entreprises justifient le statut d'auxiliaire par l'irrégularité des missions confiées.

Il s'agit donc d'une manière de faire supporter au travailleur le risque de l'entreprise!

En ce qui concerne les chômeurs, s'ils trouvent du travail dans la sécurité, ils sont également engagés à l'heure et c'est alors l'assurance chômage qui paie la différence entre le salaire effectivement reçu et le gain assuré du chômeur. C'est donc l'assurance chômage qui paie le risque qui incombe aux entreprises de sécurité privée!

On peut clairement voir depuis un an que la tendance est de licencier les travailleurs fixes pour engager des auxiliaires, meilleurs marchés, flexibles, toujours disponibles et avec l'espoir de devenir fixe, donc sans grand "danger" de revendiquer quoi que ce soit. Ceux qui paient le prix fort de cette politique sont indiscutablement les agents auxiliaires

qui y laissent leur santé, mais également l'assurance chômage, qui paie les chômeurs en gain intermédiaire, finançant ainsi le risque inhérent à l'employeur, dont celui-ci profite délibérément.

La flexibilité et la précarisation des conditions de travail, devenu mode de gestion du personnel, est un enjeu majeur des relations de travail qui touche de nombreux secteurs. Afin de faire le point de la situation, le SIT a lancé il y a une année une pétition portant notamment sur la limitation du nombre des travailleurs auxiliaires à 10% du personnel opérationnel dans les entreprises de sécurité privée.

Le 5 juin dernier, le SIT a présenté à la presse les résultats de la pétition et les conditions de travail dans la sécurité privée, en constatant que les entreprises de sécurité privée engagent massivement des auxiliaires au détriment des fixes qui sont licenciés, souvent avec des prétextes bidon.

La précarisation massive des conditions de travail est confirmée par une lettre de Securitas, leader du secteur, qui revendique que deux tiers de ses agents sont auxiliaires et de ce fait pas soumis à la Convention collective étendue par le Conseil fédéral.

Le SIT a écrit à la Commission paritaire de la CCT de la branche pour lui faire part des revendications des signataires de la pétition. Nous espérons que cette Commission saisisse l'urgence de la situation.

Barbara Urtasun

Construction: suite de la page 1



Des syndicats responsables; mais les patrons... ?

Sans rappeler la tradition paritaire qui prévaut à Genève depuis des décennies, les syndicats genevois du secteur du bâtiment ont fait la preuve ces derniers mois de leur totale responsabilité face aux enjeux qui se présentaient tant au secteur de la construction qu'à Genève de manière générale.

Nous pensons en particulier à la procédure d'extension de la convention genevoise du gros œuvre, indispensable pour protéger de la concurrence déloyale les travailleurs comme les entreprises de la place, que les syndicats prouvent depuis des mois, malgré le refus incompréhensible de la centrale nationale de la SSE de soutenir les conditions de travail en vigueur à Genève.

Nous pensons également au

gradation des conditions de travail, et il y a fort à parier que le mécontentement provoqué par la dénonciation de la CN par la SSE débouche sur des désordres publics dont la SSE seule portera la responsabilité.

Les syndicats appellent donc les travailleurs du secteur à une assemblée générale

le lundi 18 juin à 7 heures à la place des 22 Cantons pour définir ensemble les mesures de lutte qu'il convient de prendre:

La résiliation de la CN, et par conséquence de la convention cantonale, met fin notamment au droit à:

- la réglementation du temps de travail
- un salaire minimum
- un 13^e salaire
- la 5^e et 6^e semaine de vacances
- au paiement du salaire pendant deux ans en cas de maladie
- la protection contre le licenciement pendant la maladie
- l'indemnité repas-déplacement de 21.60 CHF /jour
- la compensation des jours fériés tombant sur un week-end
- la retraite anticipée à 60 ans

Il s'agit donc de donner une réponse syndicale très claire aux entreprises de la construction qui pensent pouvoir dégager des profits supplémentaires par la déréglementation totale des conditions de travail.

Pas de travail sans une convention forte!

C'est dans cet esprit que nous allons faire le maximum pour sauver la CN, sans aucune dé-



Campagne syndicale contre la flexibilité dans la vente

www.flexiflex.ch

NON au boulot jusqu'à 21h!

La majorité des commerces situés dans le périmètre de la gare de l'aéroport a décidé de tester l'ouverture prolongée tous les soirs jusqu'à 21 heures. C'est scandaleux! Le personnel de vente n'a pas eu l'once d'une opportunité d'exprimer son désaccord. Les vendeuses et vendeurs ont simplement été mis-e-s face au fait accompli et certain-e-s ont appris en dernière minute qu'ils/elles devraient travailler le soir.

A Genève, les commerces sont liés par la loi sur les heures de fermeture des magasins qui les oblige à fermer avant 21h tous les soirs sauf le jeudi. Parce qu'ils sont sur territoire fédéral, les commerces de l'aéroport ne sont pas soumis à cette loi.

Ils se permettent donc des dérives inadmissibles qui péjorent considérablement les conditions de travail et de vie de leur personnel. Travailler le soir lorsque tout le monde a congé perturbe la vie sociale, familiale et culturelle du personnel de vente. C'est d'autant plus intolérable que les vendeuses et vendeurs ont déjà à subir des horaires variables,

flexibles et atypiques.

Refusant le fait accompli, le SIT a adressé un premier courrier à tous les commerces concernés. Il a affirmé son refus catégorique d'une ouverture prolongée et rappelé que les employeurs avaient l'obligation de respecter les conventions collectives de la vente. Ces dernières interdisent d'occuper le même personnel plus d'un soir au-delà de 19h et imposent des pauses supplémentaires pour l'horaire prolongé jusqu'à 21h.

Le SIT ne manquera pas à veiller à la stricte application des conventions collectives et à l'échec commercial du test d'ouverture prolongée.

Lara Cataldi



Des coups de pied ...

Ce mois-ci, les coups de pieds au cul évoluent. Le SIT profite de sa campagne contre la flexibilité pour élargir ses critères de sélection.

Seront donc dès à présent épinglées non seulement les enseignes qui violent les CCT, mais également les magasins qui, par leurs pratiques ou leurs politiques, nuisent à l'intérêt général du personnel de la vente. Enfin, ce qui était jusque-là un simple listage des récalcitrants devient un véritable top 5.

1. Carrefour:

Première place ce mois-ci pour le deuxième distributeur mondial qui n'hésite pas sous-traiter une bonne partie de son personnel pour les soustraire à la CCT. (voir article ci-contre)

2. Vedia:

La société reine de l'habillement par correspondance est également passée maîtresse en l'art du travail sur appel. C'est ainsi qu'elle n'hésite pas à recourir aux contrats en chaîne pour jouir pleinement de la disponibilité de son personnel, certains contrats étant proposés pour la semaine et renouvelés à chaque fois. Une salariée de cette société décroche toutes les palmes de la flexibilité avec pas moins de 44 contrats différents en une année et demie de travail.

3. Migros:

Le géant orange fait figure de locomotive en matière de libéralisation des horaires des magasins et même sa quête à bon train. C'est ainsi qu'il exige dans le canton des nocturnes



quotidiennes jusqu'à 20 heures, et ce malgré une opposition ferme du personnel de la vente et des réticences de moins en moins dissimulées de nombreux employeurs du secteur.

4. Aéroport de Genève:

Une mention spéciale pour l'aéroport de Genève qui, poussé entre autres par les CFF, étend encore un peu plus les horaires de fermetures des magasins situés dans la gare de l'aéroport. Sans que les syndicats ni le personnel n'aient été consultés, les magasins qui le souhaitent peuvent dès le 1er juin ouvrir le soir jusqu'à 21 heures.

5. Yendi:

Mention "prime carotte" à Yendi pour sa capacité à faire passer sa franche pingrerie pour de la générosité. C'est en effet à son personnel dévoué que cette société promet des primes sur le chiffre d'affaires en fin d'année. Le bon élément serait-il récompensé? que nenni puisqu'il ne s'agit que d'un complément, obligatoire, pour que les salaires annuels du personnel respectent les minima de la CCT du secteur!

Carrefour Vernier

Prix cassés, personnel écrasé

Près de la moitié des personnes travaillant chez Carrefour Vernier à Genève vit dans la précarité la plus absolue : salaires en deçà des minimums conventionnels; temps de travail hebdomadaire totalement flexible; absence de vacances, d'assurance accident, et de prévoyance professionnelle.

Ces conditions de travail déplorables sont le résultat direct du "merchandising", système d'externalisation du travail qui permet à Carrefour de bénéficier de personnel gratuit. Au lieu d'employer tout le personnel de ses magasins, le numéro deux mondial de la distribution économique en effet sur la main d'oeuvre en exigeant de ses fournisseurs qu'ils "mettent à disposition" du personnel de vente. Dénommée marchandiser dans le jargon de l'entreprise, cette main d'oeuvre est donc formellement engagée par les fournisseurs ou par des sociétés qu'ils mandatent.

Légalement délié de quasi toutes les obligations d'un employeur, Carrefour est à l'origine directe de l'exploitation de ces employé-e-s. Le géant mondial se décharge en effet de ses responsabilités sur des fournisseurs qui n'ont pas de pratique dans la vente et ne respectent pas les conventions collectives de la branche. Les marchandisiers n'ont donc aucun des avantages sociaux auxquels accèdent les employé-e-s de Carrefour. Pire, le système mis en place impose de fait à chaque employé-e d'avoir plusieurs contrats avec plusieurs employeurs. Comme chaque fournisseur ne procure que peu d'heures de travail par semaine, il n'est lié ni par la loi sur la prévoyance professionnelle, ni par la loi sur l'assurance accident! Comme si cela ne suffisait pas, les marchandisiers se plaignent également d'une ambiance délétère. Ils/elles sont régulièrement victimes d'insultes et de pressions psychologiques dégradantes.

Interpellé à plusieurs reprises par le SIT, Carrefour Vernier nie en bloc toute responsabilité quant à la situation de ces

personnes. Se cachant derrière la toile légale qu'il a tissée, Carrefour refuse catégoriquement de garantir aux marchandisiers le respect des conventions collectives qu'il s'est pourtant engagé à respecter.

En France, Carrefour a été condamné à plusieurs reprises pour cette pratique. En juin 2006 le tribunal correctionnel de Perpignan avait ainsi condamné Carrefour et plusieurs de ses dirigeants à des amendes pour "délits de marchandage et de prêt de main d'oeuvre" liés à la pratique du marchandising. Lors de ce procès un des responsables de la société avait affirmé avoir régularisé la situation dès qu'il en avait pris connaissance et ajouté que "ce système n'existe plus

dans le groupe". La législation suisse étant manifestement plus permissive, Carrefour persiste en Suisse.

Le SIT, de son côté, n'entend pas en rester là. Parallèlement à un travail de renforcement des conventions collectives existantes, le SIT a lancé une première action de protestation dans le magasin de Vernier et diffusé le tract ci-contre. Le SIT appelle à la solidarité de tous-te-s les travailleurs-euses, citoyen-ne-s, consommateur-trices. Ne soutenez pas de telles pratiques! achetez dans les magasins qui appliquent les conventions collectives à toutes les salari-e-s travaillant sur leur surface de vente.

Lara Cataldi

Recette Carrefour pour écraser le personnel

Horaires variables, flexibles et sans garantie d'occupation minimale:

Affecté-e-s principalement à la mise en rayon des produits, les marchandisiers commencent leur travail entre 5 et 6h le matin; leurs contrats stipulent: "il n'existe contractuellement aucune garantie d'occupation minimale" (société SFM Cosmos) ou encore "la durée de travail dépend des directives du Manager Metier de Carrefour" (Shop Promo)

Salaires en deçà des minimums conventionnels:

Alors que la convention collective en vigueur chez Carrefour (CDNA) stipule un salaire minimum de CHF 23.40 en première année de service, de nombreux employés ont un salaire inférieur.

Vacances:

Les marchandisiers doivent assurer eux-mêmes leur remplacement durant leurs vacances. Comme leur revenu est très bas, certain-e-s renoncent à leurs vacances et restent au travail pour gagner un peu plus.

Assurances sociales au rabais:

La majorité des marchandisiers ne bénéficie pas d'assurance perte de gain maladie. Bien que la majorité travaille plus de 8h par semaine chez Carrefour, peu de marchandisiers sont assurés selon la LPP et la LAA car chacun des contrats garantit un horaire et un salaire inférieur au minima requis pour rendre ces assurances obligatoires. Résultat, mêmes malades, les personnes viennent travailler. (LPP obligatoire pour un salaire annuel de 19'890.- et LAA couvre les accidents non-professionnels uniquement si l'employé travaille plus de 8h par semaine chez le même employeur).

Santé et sécurité au travail:

Les marchandisiers n'ont aucun outil de travail. Ils/elles apportent leur propre matériel (caddies, ciseaux, papiers, pensements etc.); les chariots et porte palette qu'on leur fournit sont insuffisants et inutilisables si bien que de nombreux marchandisiers souffrent de troubles musculo-squelettiques. Les insultes et brimades sont légion.

vendeuses K.O du jour Jeudi 7 juin **30 vendeuses sous-traitées à votre disposition**

-20% Gros rabais sur les salaires

Vendeuses sous-payées non soumises à la CCT sans deuxième pilier maltraitées sans assurance maladie flexibles à la demande

CCT-DNA Certifiées sans convention collective de travail

Toutes nos vendeuses sont disponibles jusqu'à épuisement!

Pétition du personnel

Le 25 mai dernier, une délégation syndicale SIT et SSP a remis au Grand Conseil une pétition du personnel des IGE (Institutions genevoises d'éducation spécialisée).

Avant appris les conséquences des baisses de subventions fédérales de l'Office fédéral de la justice aux institutions / foyers d'éducation (perte de 1,6 million environ pour Genève), le personnel concerné s'est rapidement mobilisé pour demander au budget cantonal 2008 une pleine compensation de la perte de subvention fédérale.

Pour la première fois, l'OFJ applique des critères d'encadrements restrictifs et calcule sa proportion de subvention revue à la baisse sur une moyenne salariale suisse, et

non plus sur les besoins et les projets des institutions! Ces normes ne peuvent pas s'appliquer à Genève sans débat.

Par ailleurs une motion a été déposée par des représentants de l'Alternative demandant un débat sur la politique de l'éducation spécialisée.

Le personnel et ses syndicats doivent prévoir une mobilisation pour veiller à ce que les moyens financiers soient accordés et mener la réflexion sur la politique de charge et d'encadrement.

FW

Transports publics transfrontaliers: oui

Mais pas de conditions de travail au rabais

Le GLCT (Groupement local de coopération transfrontalière) a été créé en décembre 2006. Il est chargé de gérer les transports publics transfrontaliers. Cette structure, regroupe Vaud et Genève, la Haute-Savoie et l'Ain et les communautés de communes du Genevois et du Pays de Gex. Les lignes TPG Y, D et F ainsi que les lignes Evian-Genève, Anancy-Genève ont été inscrites dans l'acte de création du GLCT comme relevant de sa compétence.

Le droit applicable aux contrats liant l'autorité organisatrice du transport et l'opérateur de transport qui sera choisi au terme d'un appel d'offre est le droit français.

Dans le cadre de l'appel d'offre concernant les lignes Evian-Genève, Anancy-Genève l'avis d'appel public à candidature fixait un délai au 15 mars 2007 aux entreprises intéressées pour se faire connaître. L'appel d'offre pour la ligne Y doit être lancé ces jours. Alors que la ligne Y représente un engagement de l'Etat de Genève de quelques centaines de milliers de francs, les lignes D et F représenteront près d'un million de francs et seront mises à l'appel d'offre fin 2009.

Selon les statuts actuels du GLCT, des lignes jusqu'ici exploitées par les TPG (ou leurs sous-traitants) seront demain exploitées par des entreprises ayant répondu à un appel d'offre de droit français et appliquant le droit français, notamment en ce qui concerne les conditions salariales et de travail du personnel engagé.

Les entreprises genevoises ou les TPG, bien que la soumission leur soit ouverte, n'ont aucune chance de remporter le marché. Au-delà des obstacles administratifs, les TPG qui assument une mission de service public ne pourront sûrement pas régater avec l'un ou l'autre des grandes multinationales ou entreprises privées offrant des conditions de travail largement en dessous des standards genevois.

Inquiets de cette situation et de ce qu'elle signifie pour le personnel des TPG et des entreprises de transports genevoises, les syndicats SEV et SIT ont demandé au Département du territoire (DT) qu'une convention collective soit rapidement négociée dans le domaine des transports publics de personnes à Genève et que le droit applicable à un appel d'offre lancé par le GLCT soit déterminé par la prise en

compte de la part prépondérante des prestations à effectuer, mesurées en voyageurs-kilomètres, sur le sol de l'un ou l'autre des Etats.

Ce principe a été retenu dans le cadre des négociations franco-suisse sur le droit applicable aux prestataires de services intervenant au CERN. Il permet de répartir le plus équitablement les marchés transfrontaliers eu égard à la répartition du financement par les différentes collectivités locales concernées. Le DT, se retranchant derrière le fait que les statuts de GLCT étaient déjà arrêtés, a répondu par la négative à cette deuxième demande.

Le SIT et le SEV constatent d'autre part que rien n'est prévu dans le cadre des appels d'offre du GLCT en ce qui concerne les conditions d'emplois et de reprise du personnel alors que les entreprises mises en concurrence sont incitées à rogner sur les conditions de travail afin de réduire leurs coûts. Les syndicats demandent que le GLCT exige de l'opérateur sélectionné d'offrir au personnel engagé préalablement au moins les mêmes droits que ceux dont le bénéficiaire avant que l'opérateur choisi ne reprenne l'entreprise. Le GLCT devrait prévoir une protection contre les licenciements pour cause de transfert d'une durée de 3 ans minimum, le respect des salaires moyens, du temps de travail moyen et des conditions particulières dans l'entreprise et l'interdiction de sous-traiter.

Sans débat démocratique, on remet en cause le rôle des TPG et on impose des conditions de travail au rabais.

Une fois de plus, les syndicats constatent que le statut des TPG comme opérateur des transports publics genevois est remis en cause, les lignes gérées par le GLCT ne leur étant pas confiées d'office comme cela devrait être le cas. Pourtant rien n'empêchait les autorités genevoises de revendiquer au sein du GLCT la prise en charge des lignes transfrontalières genevoises par les TPG. A l'avenir, rien n'empêche que d'autres lignes soient confiées au GLCT et exploitées par des opérateurs privés. Pour les syndicats, le GLCT ne doit pas être utilisé afin de réaliser des économies, sur les dos des travailleurs, en contournant

l'opérateur genevois consacré par la constitution.

Le DT travaille depuis trois ans à la mise sur pieds du GLCT et à la levée des obstacles juridiques à son existence, notamment par des modifications de la concession fédérale des TPG et de la loi sur le cabotage qui permet aujourd'hui à un opérateur français non seulement de déposer des passagers mais aussi d'en prendre en charge en Suisse. L'énergie dépensée par le DT laisse penser que les autorités n'en restent pas là. Une fois une période de test effectuée avec des lignes marginales du réseau comme cela est le cas aujourd'hui, il est à craindre que les compétences du GLCT s'étendent. Dans un contexte où la volonté étatique est d'augmenter fortement l'offre de transports publics sans augmenter les charges pour l'Etat, la tentation de faire des économies par le biais du GLCT pourrait être forte. Les syndicats n'accepteront pas que l'augmentation de l'offre de transports se fasse grâce à une dégradation des conditions de travail.

Du point de vue légal la mise sur pied du GLCT constitue pour le moins un contournement de la constitution genevoise et de la loi sur les TPG en l'absence de tout débat démocratique. La première prévoit que la gestion des transports publics est confiée à "un établissement de droit public". La loi sur les TPG désigne à ce titre les TPG et ne laisse guère de place à un autre opérateur, hormis en ce qui concerne la sous-traitance des TPG limitée à 10% et dont il n'est pas question lorsque l'on parle du GLCT. La mise sur pied du GLCT a été menée dans la plus grande discrétion tant face aux citoyennes et citoyens que face au Grand Conseil genevois, qui n'a jamais débattu des enjeux liés à la création du GLCT. Un tel déni de démocratie alors que l'Etat sera appelé à verser des millions de francs à cette structure est inacceptable.

Les années à venir seront déterminantes dans le combat syndical pour l'amélioration des conditions de travail dans le secteur des transports de personnes par le biais d'une convention collective de travail et par ailleurs pour que le transport public transfrontalier ne se soit pas un prétexte pour attaquer le service public dans ce secteur.

Simon Descombes

Services publics et secteur subventionné

Modifications 2007 et négociations en cours

1er juin 2007: entrée en vigueur de la LPac

Suite à l'accord Cartel / Conseil d'Etat du 13 septembre 2006 et aux négociations et discussions qui ont suivi, suite au vote du Grand Conseil du 23 mars 2007, la nouvelle Loi sur le personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux (LPac) entre en vigueur le 1.6.2007. Elle concerne également le personnel de l'instruction publique, des HES, de la police et de la prison. Elle a aussi des incidences sur les CCT des secteurs subventionnés.

Dès le 1.6.2007: réduction de la période probatoire de 3 à 2 ans

La période probatoire avant la nomination est réduite de 3 à 2 ans pour les nouveaux engagements.

Pour le personnel déjà en place, les dispositions transitoires suivantes s'appliquent:

- Personnel engagé à partir du 1.12.2005: nomination après période probatoire de 2 ans.
- Personnel engagé avant le 11.12.2005: nomination selon l'ancienne règle, soit à la fin de la troisième année d'activité.

Dès le 1.6.2007: engagement du nouveau personnel directement en classe de fonction

Les nouveaux engagés du secteur public et subventionné ne devront plus attendre 3 ans pour avoir leur salaire en classe de fonction, il est acquis dès le 1er juin.

Chaque membre du personnel actuellement en période probatoire sera couléssé dans la classe de fonction dès le 1er juin de cette année. Le couléssé se fait de manière horizontale. Par exemple: un employé en classe 7 annuité 4 est couléssé en classe 8 annuité 4.

La fiche de salaire de juin doit comporter cette augmenta-

tion de traitement. En cas de doute, contactez le syndicat.

Règlement d'application de la LPac en négociation

La LPac a introduit un nouvel article (21.3) concernant le licenciement pour insuffisance de prestations. Il est libellé comme suit:

L'autorité compétente peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé (insuffisance de prestations). Elle est tenue, préalablement à la résiliation, de proposer des mesures de développement personnel et de réinsertion professionnelle et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé. Les modalités sont fixées par règlement.

Le règlement d'application n'existe pas encore. Il doit clarifier les étapes, le droit à la formation, le droit d'être reclassé sur un poste adapté, le nombre d'insuffisances de prestations qui peuvent valoir motif fondé, le temps disponible pour réaliser les améliorations des prestations et pour faire ses preuves après une formation ou sur un nouveau poste, le droit d'être défendu et de faire des propositions etc. Le règlement d'application est actuellement l'objet de discussions difficiles entre le Conseil d'Etat et le Cartel intersyndical.

Prime de fidélité 2007

Conformément à l'accord, elle est versée en juin 2007 aux ayants droit pour la première fois. Elle est versée aussi aux autres membres du personnel. Le taux est bloqué et égal au taux de 2006.

Annuité 2007: dès le 1.7.2007

Conformément à l'accord, une annuité complète est versée dès le 1.7.2007 (pour les enseignants et le personnel du parascolaire, elle est versée dès le 1.1.2008). Elle doit figurer sur la fiche de paie de juillet.

En cas de doute, contactez le syndicat.

Complément d'indexation 2007

L'indexation des salaires a été partielle le 1.1.2007: 0,4% au lieu du taux complet de 0,6%. Le complément de 0,2% fait l'objet de discussions entre le Cartel intersyndical et le Conseil d'Etat.

Introduction du 13^e salaire dès 2008: négociation en septembre

Conformément à l'accord, dès 2008 et pour tout le personnel, la prime de fidélité doit être remplacée par un 13^e salaire complet dès la première année.

Les études et calculs pour parvenir à réaliser ces principes sont en cours et nécessitent plus de temps que prévu. Les négociations pour concrétiser l'introduction de 13^e salaire vont débuter en septembre. Elles doivent ensuite modifier la loi sur les traitements.

Protection de la personnalité: un dispositif négocié à l'automne

La nouvelle LPac modifie aussi les procédures et dispositifs en matière de protection de la personnalité (mobbing et harcèlement sexuel). La négociation du règlement d'application de la loi est fixée à l'automne 2007.

Effectifs et subventions

Aucune discussion ni négociation sur ce sujet n'est possible avec le Conseil d'Etat à ce jour.

Pour celles et ceux qui souhaitent en savoir plus ou ont des questions sur ces points, pour celles et ceux qui souhaitent vérifier leurs fiches de salaire:

Réunion mardi 3 juillet de 18 h à 19h30 au SIT

EMS

Formation d'aide soignant-e qualifié-e en emploi

Dans le cadre de la nouvelle loi sur la formation professionnelle (2004), la profession d'aide soignant-e a connu d'importants bouleversements. D'une part, l'arrivée des aides en soins et santé communautaire (ASSC) qui mettent des aides soignant-e-s à un niveau CFC. D'autre part, la disparition à terme du titre actuel d'aide soignant-e qualifié-e au profit d'une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP), formation en deux ans.

Comme cette dernière n'est pas encore en place et qu'elle n'aura pas la même utilité que le titre actuel, les syndicats ont demandé le maintien de la formation d'aide soignant-e qualifié-e et se sont donc opposés à la décision du Conseil d'Etat de ne plus financer, dès 2004, ce dispositif en école, afin de privilégier les seuls CFC. Si des volées de formations en emploi ont été encore maintenues jus-

qu'en 2006, grâce au fonds de formation de la FEGEMS financé par l'Etat, la situation pour l'avenir s'annonçait des plus sombres.

Grâce à diverses démarches toutefois, notamment une pétition du personnel déposée il y a une année et munie de 1150 si-

gnatures, une volée de 42 personnes a pu être organisée pour l'année 2007-2008, qui commence ce mois. Une nouvelle volée pour l'année suivante est sur la bonne voie quant à son financement.

Julien Dubouchet

Cliniques privées

La Tour à vendre!

Le 15 mai dernier, le personnel de l'Hôpital de La Tour, de la Clinique de Carouge et du Centre médical de Meyrin apprendrait par la presse la vente imminente du Réseau de soins dont ces trois établissements font partie. La direction se veut pour l'heure rassurante, indiquant que les quelques 900

emplois concernés ne sont pas menacés.

Une assemblée du personnel a néanmoins immédiatement été organisée par le SIT, et une rencontre entre le syndicat et la direction générale aura lieu tout prochainement.

DDF

La "paix du travail" a 70 ans

En mai et en juillet 1937 furent signées les premières conventions de paix du travail, qui ont marqué les relations du travail en Suisse jusqu'à nos jours.

L'importance donnée à la convention de la métallurgie, signée le 19 juillet 1937, fait souvent croire, à tort, qu'elle est la première convention collective de travail en Suisse. Ce n'est pas le cas. Et ce n'est même pas la première qui formalise la paix du travail: au mois de mai de la même année déjà, une convention similaire avait été conclue dans l'industrie horlogère. Les premières conventions collectives suisses datent du XIX^e siècle: menuisiers à Genève en 1857, typographes à Saint Gall en 1861. Au plan national, il y a la convention des brasseurs en 1906, des typographes en 1907 et des plombiers en 1911.

Un facteur important qui conduisit à la signature des deux premières conventions de paix du travail fut la volonté des patrons et des syndicats de tenir l'État à l'écart des branches: "Patrons et syndicats de la branche, nous sommes assez grands pour nous entendre tous seuls, et, face à l'État, ce qui nous lie est plus fort que ce qui nous divise".

L'État était intervenu à plusieurs reprises pour faire cesser des conflits dans les entreprises. En 1936, un arrêté du Conseil fédéral sur les mesures extraordinaires permettait d'arbitrer d'office et sans appel les conflits de salaire collectifs.

Dans l'horlogerie, la "filiation" est directe, puisque la convention de 1937 est le résultat de la grève dans une fabrique de cadrans à Bienna. Cette grève s'étant étendue à une fabrique de la Chaux-de-Fonds, puis à la région bienneoise, ne trouvait pas de conclusion: syndicats et patronat instituèrent donc un tribunal arbitral, pour empêcher l'intervention de l'État.

Le but n'était pas de régler les conditions de travail.

Signée en juillet 1937 entre l'ASM (Association suisse des constructeurs de machines et industriels en métallurgie), et les syndicats FOMH (Fédération des ouvriers sur métaux et horlogers), FCOM (Fédération chrétienne des ouvriers sur métaux), ASSE (Association suisse des salariés évangéliques) et USSA (Union suisse des syndicats autonomes) - la FOMH est devenue depuis Unia, les trois

autres se sont fondus dans Syna - la convention dite de paix du travail vise principalement, non pas à réglementer des conditions de travail ou de salaire, mais à fixer une procédure en matière de conflits pour éviter et résoudre ceux-ci. Le but est clair: il faut maintenir la paix sociale. Ainsi, son préambule déclare:

"Dans le but de maintenir la paix sociale en faveur de tous ceux qui sont intéressés à l'existence et à l'essor de l'industrie suisse des machines et métaux, les organisations signataires conviennent d'établir réciproquement, selon les règles de la bonne foi, les principaux différends et conflits éventuels, de chercher à résoudre ces derniers sur la base des dispositions de la présente convention et d'observer pendant toute sa durée une paix intégrale. En foi de quoi, toute mesure de combat, telle que la mise à l'interdit, la grève ou le lock-out, est réputée exclue, même à l'égard de tous autres différends éventuels relatifs aux conditions de travail non spécifiées dans la présente convention".

De fait, le but des premières conventions était moins de régler une série de conditions de travail ou de salaire (il n'y a toujours pas aujourd'hui de salaires dans la convention de la métallurgie), que de donner un mode d'emploi permettant d'éviter des conflits en instituant, en plusieurs paliers, des instances de négociations, puis de recours, et enfin d'arbitrage.

Un changement de rôle des syndicats

Le processus de paix sociale a mis sur pied un réseau très serré de conventions collectives qui ont, de fait, éliminé le syndicat des lieux de travail, le privant ainsi de son élément essentiel d'enquête et d'action en vue d'orienter les revendications. L'institutionnalisation des commissions d'entreprises dans la convention de 1937 était la reconnaissance d'un état de fait créé par le patronat, qui pouvait ainsi montrer l'inutilité du syndicat dans l'entreprise. Mais, en même temps, le rôle social des syndicats est reconnu, et ils s'introduisent dans le pouvoir politique extraparlimentaire, notamment par le biais, institué vers la fin de la guerre, de la fameuse procédure de consultation avant l'édiction de lois, qui est également un facteur important de l'intégration des syndicats et d'aplanissement des conflits, le législateur sachant la plupart du temps jusqu'où ne pas aller trop loin contre les avis, soit patronaux, soit syndicaux.

Pourquoi cette collaboration

La crise des années 30 avait eu des conséquences extrêmement dures pour les travailleurs: chômage massif et prolongé (93'000 chômeurs en 1936), dégradation des conditions de travail, baisses de salaire (perte de 10% du pouvoir d'achat entre 1932 et 1936). Des conflits de travail s'étaient terminés par de véritables défaites ouvrières. Dans la métallurgie, les conditions étaient plus précaires et les salaires plus bas que dans beaucoup d'autres branches.

Le patronat n'hésitait pas

alors à utiliser des moyens de coercition durs: lock-out (c'est-à-dire interdiction de travailler), licenciement de délégués syndicaux, utilisation de mouchards, intervention de la police, voire de l'armée, constitution de milices privées.

La reprise économique du milieu des années 30 eut pour effet de contribuer à une sorte d'union nationale: "retrouvons nos manches face à la concurrence extérieure, ce n'est pas le moment de se battre entre nous".

L'union nationale au plan économique a son pendant au plan politique. La Suisse est entourée de pays fascistes ou politiquement instables (la France), et l'unité se fait pour la sauvegarde de la démocratie et de la neutralité suisses. Pour la première fois, en 1935, le Parti socialiste adopte le budget militaire (l'USS le suivra en se prononçant en 1936 pour la défense nationale). Et il entrera au Conseil fédéral en pleine guerre, en 1943.

La FOMH, de son côté, dira clairement qu'elle signe la convention de paix principalement pas pour promouvoir les intérêts des travailleurs, mais pour défendre les intérêts généraux du pays.

La convention de la métallurgie, en reconnaissant un intérêt commun entre patrons et ouvriers, a une portée politique fondamentale, tant du point de vue de l'action du mouvement ouvrier que de celui du système politique. En reconnaissant ouvertement l'économie de marché et la logique du profit capitaliste, la FOMH franchit le dernier pas qui la mène (avec la grande majorité du syndicalisme suisse) vers une pratique collaborationniste et son intégration dans les rouages de l'État.

La paix du travail inaugure un processus qui, très rapidement après la guerre, va fonder une structure de gestion des conflits sociaux de type néo-corporatiste: élaboration et application conjointes des politiques sociale et économique par l'État, le patronat et les syndicats. Ponctué par le compromis gouvernemental - la "formule magique" suite à la participation du Parti Socialiste au Conseil fédéral - cette organisation va empêcher l'expression des conflits sociaux et des désaccords politiques, notamment de ceux qui surgissent du rapport entre capital et travail.

Ainsi donc, la fonction syndicale s'en trouve fortement modifiée. Reconnu par l'État et le patronat comme "partenaire social", le syndicat préférera une politique contractuelle, secteur par secteur, plutôt que des interventions centralisées de l'État.

La mutation des syndicats

Mais cette évolution du syndicalisme ne vient pas ex-nihilo de la "trahison" supposée de quelques leaders. Au début du XX^e siècle, les débats au sein de l'USS jusqu'en 1918 feront rage entre tenants de deux politiques. L'une visant à faire reconnaître le syndicat comme partenaire social auprès du patronat, en utilisant des moyens légaux et modérés, et notamment les conventions collectives. L'autre reconnaissant la lutte des classes et le recours à la grève (y compris générale) comme moyen d'émancipation de la classe travailleuse.

Un des premiers signes de cette opposition a été la confrontation, à la fin du XIX^e siècle, entre tenants d'un syndi-



L'original de la convention du 19 juillet 1937.

calisme interprofessionnel basé sur des unions locales cantonales ou régionales, et ceux d'une prépondérance des fédérations professionnelles. Ce n'est pas là une anodine question de structure, mais de vision du rôle du syndicat: moteur de transformation globale de la société, ou alors défendeur immédiat des revendications de nature uniquement professionnelle. Ce conflit sera réglé par la victoire des derniers au Congrès USS de 1908, déterminant, dans ses grandes lignes, la structure du syndicalisme jusqu'à il y a quelques années, avec un courant inverse aujourd'hui.

C'est la prépondérance de la politique professionnelle qui rendra pendant longtemps les syndicats réticents à des améliorations législatives au détriment d'avantages conventionnels. Les syndicats s'opposent ainsi notamment à la réduction légale des heures de travail, à la fixation de salaires minimaux légaux, car il était entendu pour eux que ce genre "d'avantages" devait être réservé aux travailleurs organisés, donc soumis à des CCT.

Ce n'est que récemment que l'évolution du monde du travail et le rôle de moins en moins importants joué de fait par la CCT a conduit les syndicats à reconsidérer leur position: face à l'éclatement du salariat, la réponse de protection doit aussi être légale.

Économie: le mirage

Le discours dominant (autorités, patronat, syndicats) affirme que la prospérité économique relative que la Suisse connaît depuis 70 ans, ou du moins une situation meilleure que celle d'autres pays, serait due à la paix du travail.

C'est en fait exactement le contraire qu'il faut affirmer: c'est parce que la Suisse n'a pas connu de grave crise pendant longtemps que la paix du travail a pu se maintenir.

Durant la guerre mondiale, la Suisse achète sa neutralité et son approvisionnement en matières premières en commerçant avec tous les belligérants. L'économie suisse se porte bien, au point de craindre une crise après la fin de la guerre! D'un point de vue capitaliste, la fonction économique d'une guerre (on l'a vu par la suite avec la Corée, le Vietnam, le royaume-Orient) est de conforter l'économie, d'assurer son redémarrage, surtout quand elle sort d'une période difficile, puisque les destructions qu'entraîne la guerre mènent forcément à l'augmentation de la

production. La fin de la guerre trouve la Suisse et son appareil de production intacts au milieu de pays exsangues. Si, dans la plupart des pays, la reconstruction de l'appareil de production va être l'occasion de sa modernisation, la Suisse va partir dans la course avec plusieurs longueurs d'avance, profitant de ce que ses machines peuvent tourner à plein rendement pendant que les autres pays sont en train de les construire.

La est l'origine de cette période de "prospérité" sans précédent que la Suisse a connue. Pendant la trentaine d'années d'après guerre, le niveau de vie matériel de la population suisse s'est passablement élevé. Dans ces conditions, la grève, ou même la lutte syndicale toute simple, pouvaient paraître superflues aux syndicats et même à ceux des travailleurs dont les conditions salariales s'amélioraient constamment et auxquels la sécurité de l'emploi était quasiment garantie.

La paix sociale régnant en Suisse a aidé le patronat de ce pays à s'en tirer mieux que d'autres: l'absence de grève réduit les coûts de production et donne un avantage en matière de concurrence internationale, comme d'autres pays le font avec les bas salaires. De même, un certain nombre d'entreprises étrangères ont été attirées en Suisse par cet argument.

La crise arrivée en Suisse vers 1975 (il y avait en 1974 à Genève 49 chômeurs!) plutôt que de remettre en cause la paix sociale par une montée de la solidarité aura un effet inverse, puisque la persistance des licenciements, du chômage, de la libéralisation à outrance de l'économie a divisé les salariés, amenant à des défenses individuelles, y compris en montant diverses catégories les unes contre les autres, avec la montée de la xénophobie.

Georges Tisso

Les personnes intéressées trouveront à l'adresse suivante la brochure fort complète (bien qu'un peu dépassée sur certains points) que le SIT et la CRT avaient publiée en 1987 à l'occasion des 50 ans de la paix du travail, et dont cet article reprend des éléments:

www.sit-syndicat.ch/Info-liste%20BI.htm

Note: les illustrations de cette page sont extraites de l'ouvrage "En toute bonne foi, genèse et évolution de la convention de paix du travail dans l'industrie suisse des machines et des métaux" de Kurt Humbel, 1987.

Légale, pas légale, la grève?

Jusqu'à la nouvelle Constitution fédérale de 2000, le droit de grève n'avait aucune base légale écrite, mais seulement les effets d'une jurisprudence du Tribunal fédéral. La Constitution établit qu'une grève est légale notamment si elle est soutenue par une organisation syndicale capable de conclure une CCT, que toutes les possibilités de conciliation ont été épuisées, et que l'employeur soit en capacité de résoudre le conflit (ce qui interdit donc une grève de solidarité avec une autre entreprise ou pour des raisons politiques: un employeur individuel ne pourrait à lui seul garantir l'abaissement de l'âge de la retraite au niveau fédéral!).

La discussion des accords dans le hall de montage des usines Sulzer.

