

Nouvelle loi cantonale sur le chômage:

Pourquoi le SIT n'a pas soutenu le référendum

A fin juin, le parlement genevois a adopté une nouvelle loi cantonale sur le chômage. Un référendum contre cette loi a été lancé et a abouti le 15 août. Il faudra donc voter (le 16 décembre) sur ce sujet.

Le SIT - et la CGAS (Communauté genevoise d'action syndicale, qui regroupe l'ensemble des syndicats du canton de Genève) - ont décidé de ne pas soutenir le référendum lorsqu'il a été lancé. Ces décisions sont le résultat de débats démocratiques. Au SIT, la décision a été prise par le comité - composé uniquement de militant-e-s - par 9 voix contre 2 (et 6 abstentions), tandis que la décision de la CGAS était approuvée par près de deux tiers des mandats.

Ces positions concernent uniquement le lancement du référendum, et elles seront susceptibles d'évoluer lorsqu'il s'agira de donner un mot d'ordre pour la votation, puisqu'il faudra alors décider non pas de ne pas combattre une loi, mais de la soutenir.

Nous donnons ici quelques éléments d'appréciation pour la position qui a été prise (voir aussi édito ci-dessous).

Les avantages et les inconvénients de l'ancienne loi

Depuis les années 1970, Genève a une loi spécifique pour les chômeuses et les chômeurs ayant épuisé leurs indemnités fédérales de chômage.

Trois mesures existent :
• des stages pour les plus jeunes;
• l'allocation de retour en emploi (ARE) : une subvention étatique d'une année pour l'employeur engageant un-e

chômeur-se pour un contrat de durée indéterminée ;

• l'emploi temporaire cantonal (ETC) : emploi fourni - en général durant un an - dans les services publics ou dans le secteur associatif et permettant ainsi de retrouver un nouveau droit aux indemnités fédérales de chômage.

Ce dispositif n'a jamais tout à fait bien fonctionné, puisque la mesure qui devait être prioritaire parce que plus efficace (l'ARE) est toujours restée très secondaire par rapport aux ETC.

Les ETC ont fait l'objet de beaucoup d'attaques, de la droite et de la Confédération, qui leur reprochent d'être responsables d'un taux de chômage élevé à Genève (supérieur au reste de la Suisse), d'être une sorte de "triche" recréant fictivement de nouveaux droits et de ne pas avoir de dimension formatrice. Ces accusations peuvent être contestées point par point. Il est facile de montrer les aspects positifs des ETC, particulièrement de laisser les chômeurs-euses en fin de droit dans un emploi et sur le marché du travail, et ainsi de leur éviter d'être à l'assistance.

Afin de faire pression, la Confédération a réduit le nombre d'indemnités fédérales d'abord pour les chômeurs-euses genevois-e-s de moins de 50 ans, puis pour les plus âgé-e-s.

L'étape suivante aurait consisté pour la Confédération à décider que les ETC ne sont pas de vrais emplois et ne peuvent pas recréer de nouveau



droit. Une telle décision pourrait certes être contestée juridiquement avec de bonnes chances de succès, mais cela signifierait que durant la procédure juridique (environ deux ans), les caisses chômage seraient

tenues par cette décision et ne verseraient pas de nouvelles indemnités. Ensuite, seules les personnes ayant fait recours seraient concernées. Ainsi tout aspect de droit collectif aurait disparu.

Enfin, la loi fédérale est en révision, et il y a fort à parier qu'elle empêchera une mesure cantonale de redonner un nouveau droit.

suite en page 8

Chômage: pour une offensive syndicale

EDITO



Lors de son comité du mois de juin, le SIT a décidé de ne pas soutenir le référendum contre la nouvelle loi sur le chômage, mais de privilégier une stratégie d'offensive syndicale plus exigeante et plus ambitieuse qu'une simple campagne référendaire.

Étant donné que le référendum a abouti, le mouvement syndical doit maintenant arrêter son mot d'ordre en vue de la votation qui aura lieu le 16 décembre prochain.

Les critiques syndicales de la nouvelle loi se situent essentiellement à deux niveaux. Premièrement, en supprimant les ETC dans leur forme actuelle, la nouvelle loi est incontestablement moins favorable au niveau de la sécurité sociale qu'elle offre. Il convient toutefois de rappeler que la Confédération a clairement annoncé sa volonté de

mettre fin au système actuel des ETC et le refus de la nouvelle loi serait dès lors en rien une garantie du maintien du dispositif actuel.

En matière de réinsertion et de formation professionnelle, la nouvelle loi ouvre par contre de nouvelles pistes. La création d'emplois à durée indéterminée dans l'économie sociale et solidaire - avec des salaires contrôlés d'une manière tripartite - et la possibilité d'entamer, durant une période de chômage, une formation pouvant aller jusqu'à la reconversion professionnelle, correspondent à des revendications syndicales de longue date et représentent des avancées importantes par rapport à la situation actuelle. Toutefois, la nouvelle loi ne désigne que les grandes lignes d'une telle nouvelle politique de réinsertion et de formation professionnelle. Pour être crédible, cette loi doit impérativement être accompagnée non seulement d'un plan de mise en œuvre, mais également de mesures concrètes et efficaces pour la création de nouveaux emplois durables et socialement utiles.

Au vu des brèches intéressantes

qu'ouvre la nouvelle loi, mais également de ses lacunes flagrantes, le SIT exige du Conseil d'Etat, d'élaborer, en étroite collaboration avec les syndicats et les organisations patronales, d'ici fin octobre, un programme précis de mise en œuvre de la nouvelle loi et de ses mesures accompagnées en matière de création d'emploi. Un tel programme doit définir les conditions-cadre des emplois dans l'économie sociale et solidaire: il nous faut un nombre suffisant de postes pour garantir, dans les faits, que les chômeurs-euses en fin de droit puissent retrouver un emploi socialement utile qui offre de bonnes conditions de travail. Ce programme doit également définir clairement les passerelles entre une période de chômage et un véritable projet de formation professionnelle en reconnaissant le droit de suivre une telle formation jusqu'à son terme. Il doit finalement utiliser résolument les dispositions légales sur les marchés publics pour obliger les employeurs à engager des chômeurs et des chômeuses.

Christina Stoll

Dans ce numéro:

N'oubliez pas!

vendredi 31 août dès 18 heures: la fête de rentrée du SIT



Déménagement

En général, on ne déménage guère durant les vacances... sauf quand le déménageur Zappelli requiert l'intervention de la force publique pour vider des immeubles.

Construction: la rentrée, aussi

Toujours pas de solution pour le renouvellement de la convention collective nationale du gros-oeuvre. Les patrons-maîtres d'école peuvent s'attendre à une rentrée agitée.

Bons usages dans les transports

Le SIT a demandé l'établissement d'usages professionnels dans le secteur des transports de biens et de marchandises afin de réglementer la branche.

Café amer au Starbucks

Parmi les astuces de la chaîne: engager des étudiant-e-s sous-payé-e-s et qui épargnent les cotisations patronales à la LPP!

"Le Léman" coule

L'EMS "Le Léman" est vraiment en détresse: gestion irrespectueuse des personnes, licenciement d'une déléguée syndicale... tout en dessus de la ligne de flottaison.

Secteur public en combat

Pour faire avancer les négociations du personnel avec le Conseil d'Etat, la recette classique et la plus efficace: la mobilisation.

Genève déménage à la sauce Zappelli!

A défaut de répondre aux besoins de la population en matière de logements sociaux, les autorités genevoises, avec l'appui zélé du Procureur général Zappelli, se sont offertes de défendre à tous prix la propriété privée par l'évacuation estivale de près d'une centaine d'occupants.

Sans revenir sur le procédé scandaleux qui consiste à interpellé les habitant-e-s pour un simple contrôle d'identité, afin de rendre au propriétaire l'immeuble ainsi vidé sans aucun jugement d'évacuation, il convient de dénoncer la volonté manifeste des autorités de se débarrasser à bon compte de décennies de lutte pour le droit au logement.

A lire en juillet 2007 les innombrables attaques des journaux contre les méchants squatteurs qui parasitent la République, on croirait revenir à la fin des années 70, lorsque des habitants déterminés revendiquaient, par l'occupation d'immeubles laissés à l'abandon, un avenir à visage humain pour le quartier des Grottes en lieu et place de barres d'immeubles "modernes" en forme de croix gammée.

Depuis trente ans déjà, les squatteurs sont donc stigmatisés par les "défenseurs" d'une population bien pensante, qui travaille, paye son loyer et ses impôts.

Ces journaux de boulevard qui croient forger l'opinion publique ont-ils rappelé la qualité de vie du quartier des Grottes, acquise de haute lutte?

Les parasites responsables de la crise du logement, ce sont les promoteurs-spéculateurs, pas les squatteurs!

Ont-ils rappelé les années 90 avec ses dizaines d'immeubles laissées volontairement vacants parce qu'ils étaient cyniquement destinés à un jeu spéculatif de la revente rapide?

Ont-ils rappelé le travail de la Régie populaire et d'Interquart qui occupaient ces immeubles vides pour les mettre à disposition de centaines de familles et d'étudiants à la recherche d'un toit et y créaient

les conditions collectives d'innovations économiques, sociales et culturelles?

Ont-ils enfin rappelé que cette spéculation immobilière a provoqué la quasi faillite de la Banque cantonale genevoise de par sa pratique des crédits à risque et son sauvetage par les contribuables genevois par une garantie de 3 milliards de francs? N'y avait-il d'ailleurs pas un rapprochement évident entre cette calamité et la banqueroute des crédits immobiliers qui se propage aux Etats-Unis?

Les parasites ne sont donc pas les habitants qui prennent la défense d'un quartier ou occupent un bâtiment laissé à l'abandon et le rénovent pendant cinq, dix ou vingt ans. Ce sont bel et bien les promoteurs-spéculateurs qui, avec leur cohorte de banquiers, avocats et députés, tous ardents défenseurs de la déesse propriété privée, ont créé une grave crise du logement en misant pendant plus d'une décennie sur l'enrichissement immédiat, et non sur la création de logements à long terme.

Par conséquent, les Genevois-e-s, dont 85% sont locataires, l'ont bien compris lorsqu'ils versent leur loyer mensuel et procurent ainsi à leur propriétaire privé une rente de 6 à 15%, voire davantage lorsque l'immeuble a déjà été remboursé 20 fois. Pour contrer ces situations de rentes abusives observées dans le marché actuel de la location et de la sous-location, il est primordial de construire de nombreux logements à loyer durablement contrôlé et de sortir le maximum de logements du marché privé; car le logement n'est pas une marchandise.

C'est sur ce terrain que nous attendons des avancées concrètes des autorités. Mais à observer les cris d'enthousiasme des élus sur le méga-projet de la Praille-Acacias, nous devons hélas mentionner qu'ils sont inversement proportionnels à la visibilité des projets immédiats de constructions des Communaux d'Ambilly, de la Chapelle-Les Sciens et des Vergers, ainsi qu'au déclassement nécessaire de nouvelles zones agricoles.

Sylvain Lehmann

Modèle de production agricole industrielle dans l'impasse

Les régions d'Almería, avec 40'000 ha de légumes, et de Huelva, avec 7'500 ha de fraisières, sont aujourd'hui productrices n° 1 de fruits et légumes européens pour les pays du Nord, pendant la saison hivernale.

Pourtant ce modèle de production agricole a atteint ses limites après 35 années de boom économique sans précédent dans une des régions historiquement les plus pauvres de l'Europe du Sud.

Corollaire des bénéfices dégagés par cette agriculture: une activité débridée de bétonnage du sol.

La construction de villas et de complexes touristiques a déclenché une frénésie qui a permis à la population de se sortir de la pauvreté. Ceci sur le dos d'une main-d'œuvre corvéable à merci, au début nationale et ensuite issue principalement de l'immigration "légal" organisée (Maroc, Pologne, Roumanie, etc.) ou alors de sans-papiers venant d'Afrique, d'Amérique du Sud ou des pays de l'Est. Un environnement pollué et saccagé par les bulldozers complète le triste panorama.

Depuis le nouveau millénaire, la surface des serres de la région d'Almería a passé de 30'000 à environ 40'000 hectares, grignotant à coups de bulldozer les collines et montagnes avoisinantes et empiétant - en toute illégalité - sur le territoire du Parc naturel du Cabo de Gata.

Le nombre de producteurs (18'000) reste relativement stable. Ce sont principalement des petits propriétaires-producteurs (2 à 5 ha). Mais, en raison d'une concurrence de plus en plus vive, les systèmes de serres deviennent plus sophistiqués, donc plus chers, d'où un endettement plus important et une vulnérabilité plus grande. Les petits producteurs de fruits et légumes se voient étranglés par des coûts de production de plus en plus élevés: désalinisation de l'eau, cultures hors-sol, etc.

Ces petits producteurs sont-ils vraiment encore propriétaires de leur outil de travail (sol, bâtiments, production, etc.)? Ce n'est pas certain car, afin de pouvoir produire, ils sont confrontés aux exigences des financiers et fortement endettés.

Pour les producteurs de fraises de la région de Huelva, les semis, plantons et techniques de production dépendent des filières californiennes, évidemment avec une redevance de royalties. La production de légumes sous serres à Almería dépend, elle, principalement de la Hollande.

Ce modèle de développement est aujourd'hui en crise: la spéculation foncière, après s'être envolée pendant plusieurs années, se dégonfle et l'activité immobilière tend vers la faillite. La commercialisation des fruits et légumes est en mains de grands distributeurs internationaux et nationaux qui dictent leurs conditions.

Le monde du capital financier international choisit ses investissements en vertu des dividendes escomptés et n'a pas d'état d'âme. Peu lui importe de délocaliser la production une fois les ressources naturelles épuisées et le coût de la main-d'œuvre passé au-delà du seuil de rendement dicté par les actionnaires!

Cette délocalisation se dessine inexorablement, notamment en Afrique du Nord, au Maroc, par exemple, où d'importants capitaux espagnols sont inves-

tis et où les coûts de production, malgré les transports plus long, sont encore plus bas...

Bien que la marge bénéficiaire tende vers la baisse, la culture des fraises continue à dégager des revenus importants. Cette baisse incite le producteur à diminuer le coût de la main-d'œuvre et à péjorer les conditions de travail, il exploite au maximum les ressources naturelles, intensifiant la détérioration de l'environnement.

L'option choisie par les entreprises locales, sous la pression du capital financier, est claire: augmenter le degré d'exploitation du travail et des ressources naturelles!

Des travailleurs corvéables à merci, avec des conditions de travail et de logement déplorables, de nombreux accidents ...

Une majeure partie de la main-d'œuvre est composée d'immigrés clandestins. Leur statut illégal les rend corvéables et malléables à souhait: paiement partiel du salaire, insuffisance voire absence d'une couverture sociale digne de ce nom, travail journalier sélectif et sur appel, irrespect de la personnalité, racisme ouvert, tracasseries multiples et répétées. Sans parler des conditions de logement déplorables et trop souvent scandaleuses, auxquelles s'ajoutent les nombreux accidents de travail dus à l'utilisation inadéquate des produits phytosanitaires.

Les pays de l'Est sont également bien représentés, de même que les pays sub-sahariens et ceux d'Amérique latine. Combien sont-ils? En général, on compte deux personnes par hectare de serre. Comme la surface des cultures sous abri de la région est d'environ 40'000 ha, le calcul est facile à faire...

Dans le contexte de ce type d'agriculture industrielle, les atteintes à l'environnement sont quasiment inévitables. La pollution due à l'utilisation d'engrais et de produits phytosanitaires atteint des sommets critiques. El Ejido en est la preuve éclatante: ce ne sont pas moins de 2,6 à 2,8 millions de tonnes d'eau (potable) qui se baladent sur les routes européennes durant chaque saison... en polluant allègrement l'air. Or, les nappes phréatiques s'épuisent.

La désalinisation de l'eau de mer à un prix non négligeable. Quant aux déchets générés par cette production, en particulier les plastiques et matériaux nécessaires à la construction des serres, ils sont évalués par les spécialistes à environ trois millions de tonnes par saison, donc au moins l'équivalent de la production légumière elle-même.

Il existe bien sûr des décharges officielles, des usines de recyclage ou d'incinération, mais elles sont peu nombreuses et ont un coût, d'où une forte tentation de déroger à la règle et de procéder à l'évacuation, l'enfouissement ou l'incinération sauvages...

La sécurité sanitaire alimentaire doit aussi être évoquée. Il y a peu de temps, des laboratoires allemands ont mis à jour des résidus de pesticides interdits dans des légumes provenant de la région d'Almería. Puis, ce fut le tour du Royaume Uni, de la Finlande et de la Hongrie. Grand tollé international!

Du coup, les milieux économiques d'El Ejido misent sur l'agriculture biologique. Déjà quelque 200 producteurs ont converti près de 700 ha à ce mode de production. Mais a-t-il un futur? Et surtout, est-ce sensé de produire des tomates et autres légumes, puis de les transporter sur des milliers de kilomètres pour les étaler enfin sur les comptoirs de la grande distribution du Nord de l'Europe? Fruits et légumes bio mais non écologiques et encore moins produits dans des conditions de travail et salariales convenables pour les ouvriers et ouvrières agricoles. Les consommateurs et consommatrices devront tôt ou tard se prononcer!

Dans les Alpujarras, au sud de la Sierra Nevada, des paysans de montagne se sont organisés et ont entamé une démarche intéressante: revitaliser une région en incitant le retour à la campagne, en investissant dans la production biologique afin de protéger le paysage et maintenir l'agro-tourisme, en sensibilisant la population à ce mode de production.

La coopérative, née en 1992, a choisi de développer les débouchés locaux. Elle a fait connaître sa production par la création d'un label AOC, via des magasins et pris très vite un essor, car elle répondait à une attente de la population consommatrice. D'autres paysans se sont associés à cette entreprise en créant de nouvelles coopératives, qui se sont structurées en réseau, d'autres magasins se sont ouverts.

Cependant, la logique de proximité qui découle de cette initiative risque de perdre son sens, car la demande de produits biologiques labellisés de cette région vient d'au-delà, du reste du pays et d'autres pays européens. Maintenant, la balle est dans le camp de ces paysans, dont nombre d'entre eux se convertissent au bio plus pour l'argent que cela rapporte que par conscience écologique!

Reste que la main-d'œuvre agricole persiste dans son rôle de force de travail corvéable à merci. Sans papiers ou avec contrat saisonnier, elle est l'enjeu d'une politique d'emploi qui satisfaisait presque tout le monde (sauf elle-même évidemment), soit l'économie locale et globale.

Tant que les consommateurs et consommatrices, ainsi que les organisations agricoles n'auront pas pris conscience de cette réalité indigne, l'espoir d'une amélioration reste ténue! L'ouverture du Centre social de Nijar, animé par le très actif SOC (Sindicato de Obreros del Campo), contribuera à améliorer les conditions de travail de cette main-d'œuvre, délaissée malheureusement par les syndicats ouvriers traditionnels espagnols.

Peut-être que de nouvelles rencontres internationales à Almería permettront de mettre plus en avant le concept de souveraineté alimentaire, terme qui a peu été prononcé lors des débats sur l'agriculture industrielle et dont l'application permettrait pourtant d'améliorer les conditions de travail et de rémunération du monde agricole, tant les petits paysans et paysannes que les ouvriers et ouvrières agricoles.

Philippe Sauvin - Christine Schiller - Willy Streckelsen

membres de la délégation de la Plateforme pour une agriculture socialement durable

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: du comité SIT, de la présidence, 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.

Adieu Sophie

C'est le 1^{er} août qu'est décédée notre camarade et amie Sophie Lin. Pendant plus de quinze ans, Sophie a milité au SIT, plus particulièrement dans la commission logement et aménagement, avec son compagnon, notre camarade Aldo Messina. C'est Sophie - avec l'ensemble de la commission - qui a permis au SIT de prendre position sur toutes les questions liées au logement, un aspect si important des condi-

tions de vie et qui touche tous jours de près au porte-monnaie des salarié-e-s. La qualité des études qui ont été faites (plusieurs bulletins, des prises de positions auprès des autorités) ont rendu le SIT incontournable dans ce domaine, avec notamment la participation active au Rassemblement pour une politique sociale du logement.

A sa famille, à Aldo, le SIT présente toute sa sympathie.

Politique agricole 2011

En Suisse, comme ailleurs dans le monde, le modèle de production agricole est une question brûlante d'actualité.

Le document d'orientation en matière de politique agricole, la PA 2011, adoptée par les Chambres fédérales, vise grossièrement à restructurer l'agriculture selon les vœux de l'OMC: libéralisation, mise en concurrence des produits au niveau international, primat de l'agriculture industrielle ne prenant comme critère quasi unique d'appréciation que le prix des produits fixés par les marchés internationaux.

Les exploitants et les travailleurs agricoles seront touchés de plein fouet par une réforme qui prévoit la disparition de la moitié des exploitations agricoles en Suisse et mettra sous pression les exploitants et, en bout de chaîne, les travailleuses et travailleurs agricoles, précaires parmi les précaires, non couverts par la loi sur le travail.

La PA 2011 devance les accords de l'OMC qui visent à développer une agriculture industrielle en éliminant la petite paysannerie familiale. Si la politique agricole suisse a permis de maintenir une popu-

lation rurale dans un pourcentage plus élevé (environ 3,5%) que dans la majorité des pays européens, ce projet va liquider cet acquis pour plonger le milieu paysan dans l'insécurité sociale. Seul point positif de la PA 2011, le renoncement à des subventions à l'exportation qui ont causé des dégâts importants chez les producteurs du Sud.

Ceux-ci ne pouvaient pas rivaliser sur le marché avec les produits subventionnés des pays du Nord.

Agir pour contrer la concrétisation d'un texte d'orientation aussi néfaste, que ce soit pour le type d'agriculture qu'il promet ou pour les conditions de travail qui en sont la conséquence, ne sera pas simple. Quelques personnes ont choisi de lancer un référendum contre la première des six lois qui seront adoptées ou modifiées dans ce cadre par les chambres fédérales. Stratégiquement, il semble plus raisonnable de consacrer son énergie au lancement d'une future initiative ciblée sur quelques aspects:

autour de la souveraineté alimentaire, de la qualité des produits agricoles ou des exigences écologiques de production.

Contrer par voie référendaire la PA 2011 impliquerait le lancement et la récolte de signatures contre plusieurs textes, votés successivement dans le temps, ce qui demanderait une énergie énorme au niveau fédéral. Par ailleurs, le SIT a pu constater le peu d'enthousiasme au sein de la "Plateforme pour une agriculture socialement durable" que soulève la voie du référendum qui n'est suivie par aucune grande organisation au niveau suisse.

La voie référendaire laisse craindre chez certains une aggravation de la politique agricole, la PA 2011 étant sur certains points moins mauvaise que ce qui se dessinait au départ. Chez d'autres, la mise en évidence du subventionnement de l'agriculture suisse doit être évitée, car elle pourrait se retourner contre ceux qui souhaitent une agriculture socialement et écologiquement durable.

BB, SD, C. Schiffer

Construction

La rentrée sur les chantiers

C'est après quelques semaines de repos bien mérité que les travailleurs du gros œuvre de la construction vont reprendre le chemin des chantiers. Mais ces semaines destinées au plaisir familial et au farniente auront été assombries par les interrogations majeures sur les échéances conventionnelles de la branche.

En effet, comment se projeter dans l'avenir quand on ignore à quelles conditions de travail seront soumis les emplois?

Au 1^{er} octobre en effet, la convention collective de travail - et son extension sur le territoire national - seront caduques, suite à sa dénonciation par la Société suisse des entrepreneurs (SSE). Ce ne sont pas les promesses paternalistes des entreprises, qui garantissent la main sur le cœur que les conditions de travail ne changeront pas malgré l'absence de CCT, qui empêcheront à court terme la chute des salaires et la fermeture des entreprises les plus fragiles.

Les travailleurs de la construction sont convaincus qu'une convention collective forte est l'unique protection contre le dumping salarial et pour le maintien d'une profession qualifiée. C'est pourquoi ils sont déterminés à se battre contre la déréglementation totale que cherche à installer le patronat.

L'assemblée générale du 18 juin dernier, qui a réuni dans les rues de Genève plus de 3'000 travailleurs, ainsi que le rassemblement de Lucerne du 29 juin, représentent un avertissement clair à la SSE et aux autorités cantonales et fédérales: il n'existe pas de véritable partenariat social lorsque le patronat entend dicter ses réponses aux problèmes soulevés par l'évolution du secteur de la construction. Et sans dialogue social dans une branche aussi importante que la construction, la Suisse va redécouvrir les conséquences politiques et économiques d'une société qui méprise et précarise les classes laborieuses.

Si le SIT est relativement peu surpris de la rupture des négociations conventionnelles suite aux revendications extrê-

mes de la SSE, c'est parce qu'il observe localement le durcissement de la section genevoise de la SSE depuis plusieurs années. S'il était auparavant possible de négocier des compromis locaux pour faire face aux besoins de la profession, la section genevoise de la SSE s'est depuis 2005 systématiquement cachée derrière l'autorité nationale pour refuser toute solution pragmatique.

Pas de convention, pas de construction: la SSE doit choisir entre la prédation et le partenariat!

Il faut ainsi relever qu'en février 2005, le SIT a dénoncé à la commission paritaire le recours scandaleux aux heures négatives par de nombreuses entreprises lors des intempéries, obligeant les travailleurs à récupérer par des heures supplémentaires non majorées le travail non accompli à cause d'un hiver rigoureux. L'absence complète de volonté patronale de contrôler ces abus à l'échelle locale a amené la commission paritaire nationale à rendre des recommandations favorables aux travailleurs. Mais celles-ci n'ont pas été jugées contraignantes par les patrons et il a fallu un nouveau jugement national d'un tribunal arbitral en août 2006 pour que les heures négatives soient déclarées illégales.

L'intérêt de revenir sur cette triste procédure, c'est que la SSE centrale a dénoncé en mai dernier la convention collective nationale en prétextant pour seul motif que les syndicats refusaient le recours aux heures négatives, flexibilité que la SSE juge indispensable à ses entreprises, à l'heure où celles-ci engrangent d'importants bénéfices.

Il va sans dire que la SSE a largement joué la montre dans ce dossier car elle n'avait aucune intention de négocier. Mais une fois le droit connu en sa défaveur, la SSE s'est empressée d'exiger que ce problème soit abordé en priorité dans la négociation conventionnelle (qui n'incluait pas ce point dans l'ordre du jour) et a claqué

la porte lorsqu'elle n'a pas rencontré la souplesse exigée de la part des syndicats nationaux.

Il est piquant de constater qu'après avoir rejeté le dialogue prôné par les syndicats depuis 2005, la SSE critique aujourd'hui publiquement l'intransigeance des syndicats.

La SSE, devenu le jouet de prédateurs et non plus de négociateurs, va-t-elle renoncer à une confrontation générale avec les travailleurs dès le 1^{er} octobre dont les conséquences seraient désastreuses pour la paisible image de la Suisse? Ou bien a-t-elle trouvé des alliés indéfectibles dans le paysage économique et politique helvétique pour tenter de casser les organisations de travailleurs et travailleuses?

Souhaitons que la pause estivale aura calmé les va-t'en guerre!

A défaut d'une telle évolution, le syndicat SIT appelle ses membres à rejoindre la mobilisation nationale du 22 septembre à Zurich et convoque tous les travailleurs du gros œuvre de la construction le vendredi 28 septembre à 20h00 à la Salle des Asters (100 rue de la Servette) pour une assemblée générale inter-syndicale qui déterminera les moyens de lutte appropriés.

Sylvain Lehmann et Thierry Horner

Bâtiment

Retraite anticipée

Pour faire face au déficit de couverture légale de la caisse de retraite anticipée FAR et améliorer dans les meilleurs délais ses capacités financières, le Conseil de fondation a pris une série de mesures qui entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2008.

Principalement, ces mesures réduisent le droit à la retraite à 50% durant la 60^e année ce qui implique soit de recevoir une rente à 50% pendant cette 60^e année, soit de travailler 6 mois de plus et de recevoir une rente complète les 6 autres mois. Dans tous les cas, il est

Bénéficiaires de l'aide sociale

Assemblée des bénéficiaires

le jeudi 4 octobre à 14h, à la Maison de Quartier de la Jonction (18 bis av. St-Clotilde)

Durant l'année 2006, le mouvement des bénéficiaires de l'aide sociale et les syndicats se sont mobilisés pour obtenir du Conseil d'Etat un retour en arrière sur les décisions de réduire les prestations d'aide sociale (suppression des forfaits TPG, vêtements, téléphone). Le mouvement a persévéré en dénonçant, en 2007, une nouvelle réduction des barèmes d'aide sociale et l'introduction d'un supplément "au mérite".

Nous n'avons rien obtenu: le budget 2007 a été voté sans tenir compte de nos demandes. Mais nos actions ont été visibles et ont sensibilisé une partie de la population. Les organisations ont lancé un référendum contre la nouvelle loi sur l'aide sociale individuelle (LASI). Celle-ci introduit offi-

ciellement les principes d'un CASI (contrat d'aide sociale individuelle) couplé à un supplément d'aide sociale au mérite très aléatoire. Mais le référendum n'a pas abouti...

Livre Blanc II:

Lors de cette assemblée, nous ferons le point sur le CASI. Qu'en pensent les bénéficiaires? Un outil utile ou inquiétant? Nous pensons qu'il peut être utile de faire un deuxième "Livre blanc" sur le sujet, dans lequel les bénéficiaires pourraient écrire ce qu'ils pensent du CASI. Nous rappelons que les contributions peuvent être anonymes. Vous pouvez amener vos contributions et ont sensibilisé une partie de la population. Les organisations ont lancé un référendum contre la nouvelle loi sur l'aide sociale individuelle (LASI). Celle-ci introduit offi-

Françoise Weber

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.



Moutons noirs

La Haine en campagne

L'initiative de l'UDC pour l'expulsion des étrangers criminels, et les affiches "moutons noirs" qui en font la publicité, ont le mérite d'être claires et franchissent un nouveau cap.

Jusqu'ici, sous prétexte d'abus, l'UDC s'en prenait aux étrangers, aux malades, aux fonctionnaires ou aux chômeurs, bref à une catégorie sociale plus ou moins définie pour restreindre ou nier ses droits et détruire la solidarité sociale.

Avec cette nouvelle initiative, le parti propose une loi discriminatoire instituant des mesures différenciées au sein d'une catégorie sociale, les "criminels", en fonction de leur nationalité. Une loi donc ouvertement raciste et xénophobe qui sent bon l'Allemagne des années trente ou l'Afrique du Sud de l'apartheid. Comme à son habitude, l'UDC ne vise

pas à résoudre un quelconque problème de société ni même à construire un projet de société mais à remporter une bataille électorale. Truquer quelques statistiques, exploiter les faits divers, l'UDC n'en a pas le monopole... Tous les moyens sont bons, pourraient-on dire?

Et bien non! La banalisation de la xénophobie, la stigmatisation et la promotion de la haine de l'autre, la volonté de construire un ordre juridique sur la base de présupposés racistes, sont contraires à la démocratie et à l'existence d'un Etat de droit.

Cette évidence suffira-t-elle à diminuer le flot de moutons blancs suivant aveuglément le berger Blocher prétendant lutter contre les abus ou l'inséc-

rité? Cette évidence permettra-t-elle aux moutons blancs de comprendre que leur berger les mène... à l'abattoir, "Ma maison-notre Suisse" avec?

Espérons que cette nouvelle étape que vient de franchir l'UDC permettra à de plus en plus d'habitants-e-s de ce pays de se rendre compte que le parti a pour seul programme politique la haine et la guerre de tous contre tous. Nous devons être toujours plus nombreux, individuellement ou collectivement, au SIT ou ailleurs, à organiser la résistance et à faire entendre autre chose que le prétendu "bon sens populaire" dont le parti se targue d'être le porte-voix.

Simon Descombes



Pour plus de sécurité

Nos permanences du bâtiment sont ouvertes pour de plus amples informations.

0,7 pour le développement

En 2000, les gouvernements du monde entier ont adopté à l'unanimité huit objectifs de développement (les Objectifs du Millénaire de l'ONU). Ils ont alors promis de tout mettre en œuvre pour réduire de moitié l'extrême pauvreté et la faim dans le monde d'ici 2015. Quel bilan en tirer à mi-chemin ?



2007 marque la "mi-temps" de ce programme. Le bilan intermédiaire est mitigé. Parmi les résultats positifs on peut constater les progrès suivants : en Asie surtout, le nombre d'êtres humains souffrant d'extrême pauvreté a fortement diminué;

dans le monde, beaucoup plus d'enfants sont aujourd'hui scolarisés ; le nombre de séropositifs ayant accès à une médication appropriée a connu une importante augmentation. Mais cela ne suffit pas. Si l'on continue au même rythme, certains objectifs ne seront pas atteints, surtout en Afrique.

Les pays en développement sont les premiers acteurs des Objectifs du Millénaire. Ils se sont engagés à mieux orienter leur politique en faveur des pauvres et des laissés-pour-compte, à promouvoir la santé et l'éducation, à améliorer la situation des femmes et à combattre la corruption.

Mais pour cela, ils ont besoin de soutien. C'est pour cette raison que les pays industrialisés ont promis d'effacer la dette des pays très pauvres, d'établir un système commercial et financier plus équitable et d'augmenter leur aide au développement. Selon l'ONU, celle-ci devrait s'élever à 0,7% du produit national brut (PNB), ce qui signifie 70 centimes pour 100 francs gagnés. Les 15 anciens pays membres de l'Union européenne ont promis d'atteindre ce chiffre en 2015.

Il en va autrement de la Suisse, qui n'a pris aucune mesure concrète. Certes, l'aide au développement a légèrement

augmenté depuis 2000. Mais cela ne vaut que sur le papier, puisque cette progression est due à une nouvelle base de calcul: le Conseil fédéral inclut désormais des chiffres qui n'ont rien à voir avec l'aide au développement, comme les dépenses liées à la prise en charge des requérants d'asile en Suisse. En 2006, l'aide est même re-descendue à 0,39% du PNB.

Venant de l'un des gouvernements les plus riches du monde, cette attitude est inacceptable. Le SIT soutient ainsi la campagne "0,7% - ensemble contre la pauvreté" qui a pour but d'encourager le Parlement et le Conseil fédéral à s'engager davantage dans la lutte contre la pauvreté afin que les Objectifs du Millénaire deviennent réalité.

Au moyen d'une pétition, les initiants demandent à ce que le budget de l'aide au développement soit progressivement augmenté à 0,7% du produit national brut jusqu'en 2015. Cette pétition sera remise au Parlement et au Conseil fédéral au printemps 2008.

Signez la pétition

Le SIT vous encourage à signer et faire signer cette pétition. Demandez-la au secrétariat SIT ou signez directement sur internet à l'adresse suivante: www.ensemblecontrelapauvrete.ch. Tout le monde peut signer cette pétition

Séverin Guelpa

Merci Denise!

"Quand j'ai dit au président du SIT de l'époque que mon boulot à la caisse chômage était le paradis à côté de mon ancien travail, il m'a regardé d'un drôle d'air !"

Voilà le souvenir que Denise Linker conserve de son engagement au SIT, il y a tout près de 20 ans ...

Aujourd'hui, Denise a pris sa retraite, après 20 ans de travail dans une caisse chômage où, à l'époque, travaillaient trois personnes ... elles sont aujourd'hui 18 ! L'ampleur qu'a pris le chômage au long de ces deux décennies a amené une croissance exponentielle du travail. Denise - armée de son inamovible machine à écrire - a mis à disposition non seulement son travail, mais aussi sa capacité d'indignation devant ce que doivent subir les chômeuses et chômeurs : licenciements in-

justifiés, vexations de toutes sortes, conditions de vie qui montrent bien la tromperie de la légende de chômeurs paresseux et contents de leur inactivité.

Alors encore une fois, Denise, le SIT te dit merci !

SIT



Bureaux d'ingénieurs

Enfin une CCT

Une convention collective de travail est entrée en vigueur le 1^{er} juillet dernier pour les bureaux d'ingénieurs à Genève.

Cette profession ne connaissait jusqu'à présent pas de CCT. Après des années de maturation, une CCT a été signée par le SIT et Unia avec l'Association genevoise des ingénieurs (AGI). La nouvelle CCT

régle les conditions de travail et les salaires minimaux des travailleurs-ses diplômés de l'EPFL, de l'EPFZ d'un ETS, les techniciens ET, les dessinateurs, ainsi que le secrétariat administratif actif-ves dans les bureaux membres de l'AGI. Par ailleurs, l'OICRT travaille actuellement à l'extension de cette CCT à toute la branche.

SL

Transports de biens et de marchandises

Le SIT demande la constatation des Usages

Le SIT a dernièrement interpellé le CSME (Conseil de surveillance du marché de l'emploi) afin que celui-ci mette en route la procédure de constatation des Usages professionnels dans le secteur des transports de biens et de marchandises.

Ce document de référence est établi par l'Etat sur la base des pratiques des entreprises et constitue un élément important de régulation et d'organisation du secteur des transports qui regroupe des activités très diverses. Du point de vue statistique, la branche des transports et communications représente en 2001 (d'après l'OCSTAT) 17'123 emplois à Genève - regroupant les transports terrestres et par eau (4'702), aériens (1'260), les services auxiliaires des transports (5'376), les Postes et télécommunications comprenant le courrier rapide, par exemple (5'785).

Le secteur des transports de biens, qui ne recouvre qu'une partie de cette branche, présente une très grande diversité tant au niveau du type d'emplois, du type d'entreprises que de la réalité quotidienne du travail.

Le SIT constate que ce secteur est très peu et mal régulé du point de vue des relations de travail. La CCT des transports et déménagements signée par l'Association genevoise des entreprises de transports (AGET) et l'Association genevoise des entreprises de déménagements (AGÉD) ne couvre qu'une minorité des employeurs et employés (1'000 emplois selon l'enquête fédérale sur les CCT).

Les Usages des transports et déménagements (signés par 41 entreprises à ce jour) ont été

définis en 2000 et complétés en 2003. Ils apparaissent désuets à de nombreux points de vue.

Le salaire minimum de la plus basse classe est de 3313 francs (3'590 aujourd'hui dans la CCT), ce qui est heureusement peu pratiqué dans les entreprises. Afin de prévenir ou constater tout dumping salarial, l'Etat doit disposer d'un document de référence à jour correspondant à la réalité du terrain.

En l'état actuel, les collectivités publiques peuvent par hypothèse contracter avec des entreprises qui, tout en ayant obtenu une attestation de respect des Usages, pratiquent le dumping par rapport aux pratiques des entreprises en général.

L'importance d'avoir des usages correspondant à la situation actuelle.

Les Usages ont été définis sur la base de la convention collective dont il est question ci-dessus. Or celle-ci concerne avant tout des déménageurs et un certain type de transporteurs de marchandises et ne reflète pas la diversité de ce secteur d'activité (notamment le secteur des petites livraisons, du courrier rapide, etc.), ce à quoi devraient être attentifs de futurs Usages.

En ce qui concerne les entre-

prises de transport de personnes signataires actuellement des mêmes Usages (sous-traitance des transports publics, transport d'écoliers, de personnes à mobilité réduite, transports médicalisés), le SIT estime que la régulation des conditions de travail dans ce secteur spécifique doit être envisagée séparément.

Le pourcentage de travailleurs et d'employeurs couvert par la convention collective n'étant légalement pas suffisant, celle-ci ne peut actuellement pas être étendue.

Les Usages actuels donnent lieu à des conflits d'interprétation entre le texte lui-même, pris comme référence par les travailleurs, et le fait que ce texte est interprété, par la juridiction des prud'hommes notamment, selon l'esprit de la CCT dont il est issu, qui ne prévoyait pas certaines situations de travail pourtant courantes dans des branches d'activités non prises en compte par la CCT (travail de nuit, du samedi ou du dimanche, etc.).

Le SIT espère que le CSME saisira l'importance de réguler les conditions de travail dans le secteur des transports et appelle tous les travailleuses-eurs de ce secteur à lui faire part de leur situation professionnelle, qu'elle semble problématique ou non, afin que le soussigné puisse continuer à mettre efficacement son énergie au service de l'amélioration des conditions de travail dans ce secteur.

La constatation des Usages professionnels en est assurément qu'une étape mais revêt une importance toute particulière.

Simon Descombes

Pour ne pas payer son patron

Bruno a brisé la glace

Début 2005, Bruno (prénom fictif) est engagé par la société Eismann, entreprise de vente de produits congelés à domicile. Juillet 2006, suite à un inventaire de routine, son employeur considère que Bruno cumule plus de 11'000 francs de marchandise manquante ou périmée, sans apporter d'autres preuves que des listes incomplètes.

Bruno conteste et demande des preuves, en vain. Eismann lui propose de signer un avenant à son contrat de travail l'o-

bligant à rembourser ces 11'000 francs par mensualités de 1'000 francs.

Bruno, qui ne veut pas travailler pour devoir de l'argent à son patron, est stupéfait. Il se renseigne au syndicat avant de refuser cette proposition malhonnête et de surcroît illégale. En effet, même si l'employeur apportait la preuve d'irrégularités dans la gestion du stock, il doit prouver que Bruno a commis une négligence, pour lui réclamer le remboursement et ainsi lui faire supporter les per-

tes économiques de l'entreprise.

En l'occurrence, Eismann n'a non seulement pas apporté la preuve d'un quelconque manquement ou négligence, mais n'a pas non plus fourni à la justice des listes précises de marchandises perdues ou invendues.

Devant les prud'hommes, Eismann a été débouté du paiement des invendus: le tribunal a bien compris que seules les marchandises périmées, donc invendables, ne pouvaient être répertoriées sur ces listes d'inventaires.

Bravo à Bruno pour son courage!

C'est l'occasion de rappeler qu'en aucun cas et encore moins unilatéralement l'employeur peut demander de rembourser des erreurs de caisse, des dégâts sur du matériel mis à disposition pour travailler ou tout autre forme de responsabilité qui doit rester celle de l'entreprise.

Par ailleurs, si votre employeur vous propose de devenir indépendant dans sa société, c'est aussi pour vous faire assumer seul les risques de l'entreprise. Et ainsi, ne récupérer que les bénéfices...

Lisez l'art. 321 du CO et renseignez-vous avant de signer quelque chantage de votre employeur même sous la menace de la perte votre emploi!

A plusieurs reprises nous avons constaté que l'employeur renonçait dès lors que la victime informée commençait à poser des questions!

Sauf Eismann, nous nous espérons que cette fois, cette entreprise va décider de changer sa pratique.

Sylvain Tarrit



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

1. Délifrance:

Sous le nom de Permagest SA, les fabricants de sandwiches Délifrance recourent à des pratiques peu scrupuleuses des conditions de travail. Alors qu'ils s'approvisionnent en baguettes à l'étranger, ces magasins se croient au dessus des lois et se revendiquent boulangeries. Il n'en est rien, puisque le pain leur est livré, ce qui ne les empêche pas de faire travailler leur personnel 5 jours et demi par semaine, ce qui est interdit. Pire encore, ils exploitent les employés en les salariant nettement en dessous des minima prévus dans la convention collective.

2. Migros:

Migros continue son offensive vers un élargissement des horaires des magasins du canton. Bien que bon nombre d'employeurs ne soit plus convaincus par une telle libéralisation, le géant orange et quelques irréductibles maintiennent fermement leurs positions en demandant l'ouverture en semaine jusqu'à 20 heures pour les commerces genevois, au risque de compromettre fortement l'avenir des conventions collectives du canton.

3. Du pareil au même:

Spécialisés dans les toutes petites tailles, ces magasins d'habits pour enfants proposent des salaires tout aussi rétroisés. Contrat d'auxiliaire, travail sur appel et salaires en deçà de la CCT, cette société devrait vraiment revoir ses tailles... en tout cas celle des salaires qu'elle pratique.

4. The Nuance Group:

Active à l'aéroport, cette société possède plusieurs magasins de vente d'articles divers dans la zone du duty free et de l'aérogare. Au bénéfice de certaines exceptions du fait qu'elle se situe en territoire national, The Nuance Group considère pouvoir se soustraire aux CCT du secteur. Ce n'est pas le cas! Rappelons que malgré l'emplacement particulier des commerces de la gare et de l'aéroport qui les autorise à ouvrir plus tard le soir ainsi que le dimanche, ces derniers restent néanmoins soumis aux conventions locales.

5. C&A:

Suite à l'intervention de plusieurs personnes, il est apparu que la société C&A ne respectait pas la réglementation de la CCT-CDNA en matière d'heures supplémentaires. En effet, au-delà de 30 heures supplémentaires par mois, celles-ci doivent être rémunérées à 135%. A la fin février, le solde d'heures supplémentaires dépassant les +16 à 125%. Constatant cette erreur, la direction a accepté de rembourser son personnel. Il n'en reste pas moins que chaque employé devra certainement en faire la démarche.

La pharmacie organisée

Après de longues années de négociation, la CCT de la pharmacie est enfin sous toit! Cette CCT maintient tous les acquis de la précédente et offre plusieurs avancées concernant la rémunération des heures supplémentaires et le travail du dimanche.

Merci à tou-te-s nos syndiqué-e-s de veiller à son respect en la faisant connaître et en dénonçant tous les abus!

La CCT de la pharmacie en résumé

Durée du travail

L'employeur doit fournir un contrat écrit mentionnant la durée hebdomadaire du travail. Pour un plein temps, le temps de travail est de maximum 40 heures et 30 minutes à répartir sur 5 jours.

Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont compensées ou payées avec un supplément de 25% si elles sont accomplies entre 7h30 et 19h; de 50% si elles sont accomplies entre 19h et 7h30 et de 100% si elles sont accomplies le dimanche.

A noter que les heures supplémentaires accomplies en service de garde ne donnent pas lieu à un supplément si elles sont compensées dans un délai de 4 mois.

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

En principe, l'employeur ne

peut pas occuper le même personnel plus d'un soir par semaine au-delà de 19h. Ceci n'est valable ni durant le service de garde ni pour les officines qui ferment toujours à 19h30.

Vacances

Vous avez droit à au moins 4 semaines de vacances par année de service. Si vous totalisez 12 ans de service ou 45 ans d'âge et 5 ans de service, vous avez droit à une 5e semaine. Les apprenti-e-s et les employé-e-s jusqu'à 20 ans ont droit à 5 semaines qui doivent coïncider avec les périodes scolaires. Si vous êtes payé-e à l'heure, alors vous avez droit à une indemnisation correspondant à 8.33% de votre salaire.

Jours fériés

Vous avez congé les jours fériés suivants: 1er janvier, Vendredi Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, 1er août, Jéune Genevois, Noël. On peut par contre vous demander de travailler le 31 décembre. Dans ce cas vous avez droit à une compensation de 50% par heure travaillée.

Si les jours fériés tombent sur vos jours de congé hebdo-

madaires ou sur un dimanche, ils sont remplacés. Si vous êtes payé-e à l'heure, vous avez alors droit à une indemnisation correspondant à 3.5% de votre salaire.

Salaires en cas de maladie et maternité

Après le temps d'essai, vous êtes couvert-e à 80% dès le premier jour de maladie. En outre, l'employeur complète les prestations de manière à ce que le salaire versé soit égal à 100% durant 4 semaines de maladie en 1^{ère} année de service et durant 2 mois dès la 2^e année de service.

Les employées ont droit à un congé maternité de 16 semaines après l'accouchement, payé à 80%. En outre, l'employeur complète cette prestation de manière à ce que le salaire versé soit égal à 100% durant 4 semaines de maternité en prière année de service et de 8 semaines dès la deuxième année de service.

Liberté syndicale

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

Le texte complet de la CCT est disponible au SIT. N'hésitez pas à le demander auprès du secrétariat de l'équipe Commerce!

Café amer

Starbucks - l'exploitant-flexible

Depuis son implantation à Genève, cette chaîne internationale a donné plusieurs fois matière à intervention du SIT pour défendre les conditions de travail et particulièrement faire respecter les salaires minima.

L'entreprise a du mal à comprendre que les salaires minima conventionnels de la restauration sont plus élevés à Genève que dans le reste de la Suisse. En 2005 déjà, le SIT devait la mettre en demeure de respecter ces salaires. Starbucks dut alors corriger rétroactivement les salaires pour l'ensemble du personnel.

Depuis le début de cette année, nombreux sont les travailleurs venus consulter le syndicat car ils ne comprenaient pas la modification des conditions de travail (calcul des heures avec une flexibilité inadmissible). Il fallut constater que cette modification du contrat était contraire aux dispositions de la Convention nationale et du Code de obligations.

Le 18 juin 2007, le SIT a rencontré le responsable genevois pour signaler les irrégularités. Il prit l'engagement de trans-

mettre nos revendications au siège central de Zürich et de donner une réponse rapide. Lors de cette rencontre apparut le fait que seul le responsable de Starbucks à Genève avait un contrat de travail à plein temps! Tous les autres employés sont engagés à 40 %, et il ne s'agit que d'étudiants dont les horaires sont plus flexibles qu'une plume de canard.

Que diriez-vous si, à la fin de rapports de travail, vous deviez créancier de votre employeur? Eh bien, c'est le cas chez Starbucks: des employées se sont vu réclamer des sommes à rembourser à la fin des rapports de travail. Une lettre envoyée aux employés explique ce drôle de calcul qui prétend qu'ils sont payés d'un façon anticipée, ce qui les rend débiteurs à la fin des rapports de travail!

De plus, les plannings ne sont pas respectés, car les heu-



res travaillées dépendent des conditions météorologiques, alors que la Convention exige que l'horaire soit déterminé 14 jours à l'avance.

En engageant des étudiants, Starbucks utilise une stratégie financièrement efficace: comme ils sont quasiment tous à temps partiels (17h par semaine pour un salaire mensuel de 1342 francs brut), l'employeur n'a pas à cotiser à la LPP, ce qui diminue considérablement son coût d'exploitation. D'autre part, ces étudiants sont évidemment plus vulnérables et acceptent des conditions de tra-

vail avec une flexibilité importante et des salaires inférieurs à ceux prévus par la convention.

Enfin, cerise sur le gâteau, les contrats prévoient que le for juridique est à Zürich! C'est contraire à la loi... mais cela a un effet dissuasif pour d'éventuels plaignants.

Aujourd'hui, le siège de Zürich nous a enfin informé qu'il va se pencher sur ce dossier, ne voulant pas passer par l'intermédiaire du responsable genevois.

Shani Zekolli
José-Maria Hans

Vente

Renouvellement de la CCT-cadre

Après de longs mois de négociations et l'intervention de l'Etat, les associations patronales maintiennent la pression.

Devant faire face à la position ferme des syndicats qui refusent un élargissement des heures de fermeture des magasins, le patronat maintient ses exigences, au risque d'un vide conventionnel de plus en plus proche.

Pour l'heure, la situation n'a donc toujours guère évolué,

malgré un protocole proposé par le Département de l'économie et de la santé qui engageait chaque partie à discuter de l'avenir du secteur, notamment sous l'angle des conditions de travail et des horaires de magasins.

Bien que les employeurs exigent un engagement plus ferme des syndicats, une issue favorable devrait, on l'espère, normalement voir le jour en septembre... car il s'agit là d'un ultime délai.

Zara - Massimo Dutti - Bershka

Un problème de réglé, dix de retrouvés

Presque une année après que le SIT ait dénoncé Zara auprès de la Commission paritaire de la CDNA pour grave violation de la convention et grâce à la forte mobilisation du personnel qui a suivi, un accord a été signé entre la direction du groupe Inditex (magasins Zara, Massimo Dutti, Bershka) et les syndicats SIT et Unia.

Cet accord reconnaît enfin toutes les nombreuses heures d'avenants effectuées depuis 2003 comme des heures supplémentaires.

Cela signifie pour la majorité du personnel concerné qu'une

majoration de 35% est à payer rétroactivement sur toutes les heures d'avenant effectuées. Pour les ancien-ne-s employé-e-s, le groupe ne paiera le rétroactif des majorations que pour ceux et celles qui en feront la demande. Contactez-nous si vous avez travaillé autrefois dans l'une des trois enseignes du groupe.

Par contre, si nous sommes satisfaits d'avoir trouvé une issue positive au paiement des heures d'avenants, les problèmes semblent persister au sein des magasins du groupe Inditex: sous-effectif perma-

ment, temps partiel imposé, utilisation récurrente de personnes en temps d'essai ou intérimaires. Le personnel du groupe Inditex semble particulièrement touché par la flexibilité, véritable fléau dans les métiers de la vente, et contre laquelle le SIT a lancé une large campagne syndicale: www.flexiflex.ch.

La mobilisation doit continuer pour améliorer les conditions de travail du personnel de la vente et lutter contre la flexibilité.

Valérie Ballesys

Une fin de saison tragique

Fin de saison particulièrement mouvementée pour le Grand Théâtre. Le Conseil de Fondation, dont le mandat arrivait à échéance à fin août, n'a pas su tirer les leçons des audits. Jusqu'au bout, le Président et le Vice-président se sont enfoncés dans un déni de réalité. Ils ont cherché, par de multiples mesures dilatoires, à maintenir "l'ancien régime" et se sont distingués par des pressions inadmissibles sur les représentants du personnel. Le Directeur général, quant à lui, faisant porter la responsabilité des graves disfonctionnements constatés par les audits sur d'autres acteurs, aspirait à renouveler son mandat jusqu'en 2011.

Alors que les syndicats SIT et SSP, ainsi que la Commission du personnel, dénonçaient depuis janvier 2006 les conditions de travail inacceptables faites au personnel, en particulier en matière de surcharge de travail, il n'a pris aucune mesure pour ralentir le rythme de travail. En fin de saison, les chefs de service ne savaient plus comment boucler leur planning, des milliers d'heures supplémentaires avaient été rendues nécessaires par une programmation démesurée et les prévisions pour la saison 2007-2008 ne sont pas meilleures. Alors que les syndicats et la Commission du personnel dénonçaient cet état de fait, il est allé jusqu'à les menacer de plainte pénale. En juin dernier,

le Conseil administratif a finalement décidé de ne pas renouveler le contrat du Directeur général, qui se terminera en principe en 2009...

Renouvellement du Conseil de fondation

La Ville de Genève, hantée par les recettes miracles de la "bonne gouvernance", a tenté de remanier le Conseil de fondation afin de réduire drastiquement la représentation du Conseil municipal et d'en retirer les membres du Conseil administratif. Les organisations du personnel ont réagi fortement contre ce modèle de Conseil de fondation restreint, car il aurait signifié une perte de contrôle de la Ville de Genève sur une institution qu'elle subventionne de façon prépondérante et qui emploie de très nombreux fonctionnaires.

Un tel retrait, échéances électorales passées, aurait démontré que le Département de la culture se désintéressait de la crise du Grand Théâtre et renonçait à mettre en œuvre les intentions déclarées à l'issue des audits. Cette proposition a finalement été retirée à la dernière minute. Le nouveau Conseil de fondation, qui entrera en fonction le 1er septembre 2007, comprendra un représentant du personnel à titre consultatif. Gageons que les nouveaux membres sauront

établir d'emblée un véritable partenariat social et que la négociation, suspendue unilatéralement par l'ancienne Présidence le 15 juin dernier, pourra reprendre avec les syndicats et la commission du personnel.

De nombreux dossiers attendent une résolution rapide : forme de représentation du personnel, organigramme et cahiers des charges, fonctionnarisation, planification du travail, engagement d'une équipe de direction (générale, technique, ressources humaines), santé et sécurité, négociation des statuts et règlements obsolètes, etc. A titre d'exemple, le règlement du personnel date de 1977 et prévoit encore 44 heures de travail hebdomadaire !

Accident de travail mortel

Début mai 2007, un groupe de travail a été mis sur pied pour faire le point sur les aspects santé et sécurité. Un diagnostic a été posé à l'aide de l'OCIRT, de la SUVA, des services de la Ville et de membres du personnel de l'institution. Des mesures urgentes ont été prises et une structure interne, en application des directives MSST, sera mise en place. Un plan d'action, de prévention et de formation devrait être négocié prochainement.

Malheureusement, le 18 juin dernier, lors d'une générale, une maquilleuse-perruquière,

qui travaillait au Grand Théâtre depuis 14 ans, s'est tuée accidentellement en faisant une chute de plus de dix mètres dans la fosse. L'accident de travail tragique de Djamilia a endeuillé l'ensemble du personnel. Ce n'est hélas pas le premier accident de travail à déplorer. Les organisations du personnel dénoncent depuis des années les problèmes de santé et sécurité au travail, sans être véritablement entendues. Cet événement dramatique nous rappelle que la sécurité au travail ne peut jamais être négligée, au risque de conséquences fatales, et que les métiers exercés au Grand Théâtre sont dangereux. Nous maintiendrons notre pression pour que ces questions, ainsi que celles de la maintenance des installations, du respect de la personnalité et des horaires de travail soient prises au sérieux.

Collègues réintégré

Les négociations tripartites ont permis de faire réintégrer les deux tapissières-accessoiristes injustement déplacées dans d'autres services de la Ville. Elles ont reçu les excuses du Conseil administratif et ont pu reprendre leur poste le 25 juin dernier, suite à une médiation. D'un commun accord, une structure de médiateurs-trices externes a aussi été mise à disposition du personnel.

Fonctionnarisation du personnel

Six postes seront fonctionnarisés dès janvier 2008 et les autres postes seront prochainement l'objet d'une étude plus approfondie.

Rappelons que les audits préconisent le transfert de dizaines de postes de la Fondation à la Ville, car rien ne justifie ce traitement inégalitaire pour un travail identique.

Le SIT a également mis le doigt sur une disposition réglementaire interne au Grand Théâtre, qui est contradictoire avec le statut du Grand Théâtre. Seuls les membres de la direction et le personnel artistique de scène peuvent être engagés en droit privé. Par contre, l'ensemble du personnel devrait être soumis au statut du personnel de la Ville de Genève et fonctionnarisé. A ce jour, près de la moitié du personnel est pourtant engagé sous statut de droit privé !

L'établissement d'un organigramme et des cahiers des charges, actuellement inexistant, et l'engagement d'une direction des ressources humaines devraient permettre de clarifier la situation.

Bref, le travail syndical au Grand Théâtre ne fait que commencer.

Valérie Buchs

Le Léman

Un EMS en détresse

Le 26 juin dernier, le Directeur de l'établissement du Léman licencierait son animatrice, pourtant représentante élue du personnel à la commission cantonale des EMS. Cette mesure totalement inacceptable, combattue par l'ensemble des syndicats genevois, représente à la fois un aboutissement et une forme de continuité dans les dysfonctionnements que connaît cet établissement depuis plusieurs années.

Au début 2005, la résidence Le Léman s'est dotée d'un nouveau directeur suite au départ du précédent, allé prendre la tête d'une autre maison. Avant de partir, il avait encore juste eu le temps de nommer un nouvel infirmier-chef. Les deux nouveaux "chefs", directeur et infirmier, sont vite tombés d'accord sur la manière de mener leur barque : le premier a délégué tous ses pouvoirs au second et a complètement désinvesti son rôle institutionnel. L'infirmier-chef, muni de tous les droits, ne s'est pas privé d'en user et en abuser, faisant régner la terreur sur le personnel soignant, et plus particulièrement les aides soignant-e-s. Avec le concours d'une infirmière, il a mis en place un véritable système de surveillance et de brimade de ces dernières.

Quant aux infirmières qui ont refusé de participer à ce harcèlement collectif, outre que leur recours à la Direction n'a été suivi d'autre effet que de se voir renvoyées vers celui qu'elles dénonçaient, elles ont été sérieusement menacées par l'infirmier-chef, qui a même obtenu le licenciement de l'une d'entre elles. C'est d'ailleurs suite à ce dernier événement, en septembre 2005 et après plusieurs de mois de souffrance, que des membres du personnel se sont finalement décidés à s'adresser au syndicat.

Les démarches en vue de rétablir un climat de travail respectueux de la personnalité des salarié-e-s ont conduit à plusieurs rencontres avec le président de l'association qui gère l'EMS. Celui-ci avait entre temps licencié le directeur

pour sa gestion administrative, visiblement aussi désastreuse que celle des ressources humaines. Il a aussi assuré qu'il veillerait personnellement à la restauration d'un climat serein le temps que le nouveau directeur trouve ses marques. Par contre, parce qu'il ne voulait pas "couper des têtes", il demanda au personnel de renoncer à exiger le départ de l'infirmier-chef et de sa complice, argumentant au surplus que celle-ci était proche de la retraite. Face au scepticisme des employé-e-s quant au maintien en poste de l'infirmier-chef, le Président les assura qu'il serait sous surveillance et que, le cas échéant, lui prendrait les mesures adéquates.

Dossier bidon pour licencier une déléguée du personnel

Le 17 février 2006 - à peine deux semaines après une nouvelle réunion entre personnel, syndicat, direction et présidence lors de laquelle ont été réaffirmées les mesures de protection des employé-e-s - une aide-soignante, connue pour ne pas être en odeur de sainteté auprès de l'infirmier-chef, se faisait licencier par le nouveau directeur. Choqué par ce qui ne pouvait être perçu que comme une trahison, le personnel a adressé une pétition à l'établissement, en soutien à leur collègue et en exigeant que cette fois des mesures concrètes soient prises. Affichant déjà alors son mépris des droits démocratiques et du personnel, le directeur s'est assis sur les revendications de ses employé-e-

s. Pire, il a commencé à faire la vie dure à toutes celles et ceux qui ont eu la mauvaise idée de ne pas se taire et n'ont rien trouvé de mieux que de faire reprendre du service à l'infirmière retraitée. Visiblement soutenu par la Présidence dans son travail de répression, le directeur a obtenu que la plupart du personnel soignant (une douzaine pour un établissement de 28 lits), de guerre lasse, finissent par quitter l'établissement.

C'est ici qu'intervient l'actuel licenciement de l'animatrice. Parce qu'elle a toujours été dotée de ses collègues soignant-e-s et qu'elle n'était pas du genre à se rendre complice d'injustices par son silence, sa présence était devenu insupportable au directeur. Conscient quand même que sa fonction au sein de la Commission cantonale des EMS lui assurait un petit surcroît de protection contre le licenciement, il a pris la peine de monter, durant plusieurs mois, un dossier bidon sur de supposées déficiences professionnelles, procédé qui paraît d'autant plus grossier s'agissant d'une des employées les plus anciennes de l'établissement.

Quant au soutien apporté à l'animatrice par ses collègues, via une pétition qui a réuni une quinzaine de signatures, le directeur lui a répondu encore par le mépris, refusant à ce jour de recevoir une délégation syndicale. Pire, il a réussi, par la crainte, à susciter une "contre pétition" d'une moitié des signataires qui se répand en excuses lamentables et en grossières louanges à son égard. Si la lutte continue pour obtenir l'annulation du licenciement, cette triste histoire illustre déjà le respect de la personnalité qui peut avoir cours dans ce secteur, et plus généralement le peu de cas qu'il est fait des droits syndicaux dans ce pays.

Julien Dubouchet

CCT des Ems et initiative 125

La rentrée de tous les dangers

L'acceptation, en mars dernier, de l'initiative pour "une meilleure prise en charge des personnes âgées en EMS" (IN 125) devait permettre d'amener un peu d'air à un secteur mis à mal par les économies continues. On pouvait attendre une réelle amélioration des conditions de travail par l'engagement rapide de nouveaux-elles collègues.

C'est malheureusement l'inverse qui se profile. A la mauvaise volonté affichée par les autorités quant à la mise en œuvre de l'initiative viennent s'ajouter les tergiversations de la FE-GEMS pour appliquer les nouveaux mécanismes salariaux.

Depuis l'acceptation de l'initiative pour "une meilleure prise en charge des personnes âgées en EMS", les initiateurs ont rencontré à plusieurs reprises Pierre-François Unger, président du Département de l'économie et de la santé (DES), pour en discuter la mise en œuvre. De déclarations contradictoires en promesses vagues, il est vite apparu que le souci principal du DES semblait être de retarder le plus possible l'entrée en vigueur du texte et d'en limiter au maximum les effets. Ce qui constituerait un déni de la volonté populaire a fait en mai l'objet d'une interpellation au Conseil d'Etat. Face au silence de ce dernier, les initiateurs ont porté le problème à la connaissance du Grand conseil et du public, par un rassemblement devant celui-ci le 14 juin. Sous la pression, le Conseil d'Etat a finalement promis de lâcher "quelques millions" en 2008 pour la mise en œuvre de l'initiative.

Ces deux à trois millions semblent clairement insuffisants au regard des besoins que l'initiative vise à couvrir. A ce rythme, il faudrait plusieurs décennies pour qu'enfin les résident-e-s des EMS se voient offrir le 100% d'encadrement requis. Mais il y a pire : aucune garantie n'a été fournie que ce supplément de subvention servirait uniquement à l'engagement de personnel nouveau.

Et ce n'est pas la réponse du Conseil d'Etat à l'interpellation du comité d'initiative, finalement intervenue le 25 juillet, qui peut rassurer, puisque n'est prévu à court terme que de "viser[r] à favoriser la mise à niveau des aides-soignantes et à appuyer ce type de personnel qui serait actuellement en chômage pour faciliter leur intégration en EMS, d'autant plus si les modifications de la loi sur le chômage sont acceptées". Moralité : toujours pas d'engagements en vue.

L'inquiétante hésitation de la FE-GEMS

Le 1er juin entraient en vigueur les modifications de la Loi sur le personnel de l'administration cantonale et des établissements publics cantonaux (LPac) votées par le Grand conseil le 23 mars. Ces modifications ont des conséquences pour les EMS, car la CCT se réfère aux mécanismes salariaux de la fonction publique. C'est notamment le cas de la classe salariale à l'engagement qui, selon la nouvelle LPac, est désormais la classe de fonction des l'engagement (et non plus après seulement 3 ans de service). Donc, dès le 1er juin 2007, chaque nouvel-elle engagé-e-s aurait dû l'être dans sa classe de fonction et celui ou celle qui, déjà engagé-e, n'y était pas encore devait y être coulé-e. Pour ce faire, il fallait modifier la CCT, dont l'article 6.1 qui prévoit son adaptation automatique à ce genre de réformes de la législation. Interpellée en ce sens, la FE-GEMS s'est toutefois refusée à procéder à cette

modification et a renvoyé la question à son assemblée générale du 20 septembre prochain pour sa prise de position finale.

Ce report trahit la tentation de la FE-GEMS de ne pas honorer ses obligations conventionnelles. Cette orientation serait proprement inacceptable et entraînerait un recours immédiat à la chambre des relations collectives du travail (CRCT). Mais ce serait surtout un très mauvais signe dans la perspective du renouvellement, en 2009, de la CCT.

Ces deux processus convergent car ils touchent à des dimensions essentielles pour l'équilibre du secteur : d'un côté, une CCT forte qui assure des conditions de travail correctes et semblables dans tous les établissements, de l'autre des autorités responsables qui assurent les moyens nécessaires à l'exécution d'une tâche fondamentale de service public. Or, des deux côtés, c'est plutôt le flottement et l'instabilité qui règnent. Afin que les EMS retrouvent la voie d'un meilleur fonctionnement, et puissent mettre à profit l'IN 125 pour améliorer à la fois les prestations aux résident-e-s et les conditions de travail, leur personnel ainsi que les syndicats doivent veiller à ce que la FE-GEMS respecte ses engagements et qu'en conséquence elle décide d'appliquer les nouveaux mécanismes salariaux. Ils devront ensuite s'assurer que figure, au budget 2008, une augmentation importante de la subvention aux EMS. Il faudra enfin vérifier que cette augmentation serve bien à améliorer rapidement le taux d'encadrement dans les établissements, plutôt qu'à payer le coût des mécanismes salariaux ou autre chose. **Pour chacun de ces combats, une importante mobilisation du personnel sera nécessaire.**

Julien Dubouchet

Préparer une mobilisation centrale pour la rentrée

Les négociations entre le Cartel intersyndical et le Conseil d'Etat se poursuivent sur de nombreux sujets prévus par les accords signés. Si les résultats n'en sont pas spectaculaires, ils ne sont pas dépourvus d'intérêt. La liste des sujets d'importance haute pour les conditions de travail du personnel qui sont sur la table de négociation est impressionnante.

13^e salaire: les accords fixent l'introduction du 13^e salaire dès 2008 en remplacement de la prime de fidélité, avec des principes d'application. Les négociations prennent du retard non seulement à cause des difficultés techniques en lien avec la refonte des grilles salariales et de l'étude des mesures transitoires d'application, mais aussi parce que les études de simulation pilotées par le Conseil d'Etat n'avancent pas assez rapidement. Il est temps de manifester notre désaccord avec ces retards qui à notre avis mettent en danger l'application des accords signés.

Règlement d'application de la nouvelle LPAC et notamment des droits du personnel à être entendu et des droits du personnel en cas d'insuffisance de prestations pouvant mener à un licenciement (article 21 LPAC) : après plusieurs mois de blocage, il a été possible de faire entendre une partie de nos demandes et les discussions sur un règlement très attendu avancent. Les droits d'être accompagné à chaque étape, d'obliger les hiérarchies à une convocation écrite à l'avance mentionnant clairement les motifs et les participants à l'entretien, de disposer de PV des entretiens et de pouvoir y faire des commentaires figurent maintenant clairement. Les droits du personnel en cas de reclassement pour insuffisance de prestations sont aussi en train de se clarifier dans les textes par l'élargissement des possibilités de formation en amont du reclassement et un délai jusqu'à 6 mois pour s'a-

dapter au nouveau poste. **Règlement d'application LPAC en matière de protection de la personnalité** (mobbing et harcèlement sexuel) : le projet du Conseil d'Etat a été attentivement étudié par un groupe de travail du Cartel qui a élaboré nos contre-propositions. Elles seront prochainement communiquées au Conseil d'Etat et les négociations sur cet important sujet sont prévues pour l'automne. **Projet de nouvelle pré-retraite du Conseil d'Etat** : censé remplacer, élargir mais aussi restreindre certaines possibilités du Plend, ce projet a été transmis par le Conseil d'Etat au Cartel. Les négociations devraient débuter cet automne, et il convient de préparer des contre-propositions.

Seule une mobilisation peut contraindre le Conseil d'Etat à revoir sa politique

Caisses publiques de retraite : le Conseil d'Etat a institué un groupe de pilotage pour la fusion des caisses publiques de retraite CIA-CEH et caisse de la police. Si la composition du groupe de pilotage comprend des représentants des assurés et élus sur les listes syndicales, le Cartel exige que les grandes axes des prestations et des conditions de retraites ne soient pas l'apanage de techniciens des caisses mais fasse l'objet de discussions et d'accords entre les syndicats et l'employeur, soit entre le Cartel intersyndical et le Conseil d'E-

tat. Ce point n'est pas encore acquis. C'est pourquoi le Cartel a lancé la pétition pour défendre le maintien des retraites correctes.

S'il est possible de discuter et négocier certains sujets importants avec le Conseil d'Etat, force est de constater que jusque là il est inflexible sur les diminutions d'effectifs et des subventions et que sa politique d'économies n'a pas varié.

Dans beaucoup de services, les diminutions déjà effectuées créent un climat délétère de désorganisation, de déstabilisation et de démotivation du personnel, obligé de parer au plus pressé et de mettre en place des réorganisations dont le sens est mal perçu voir inexistant.

Le secteur subventionné est encore plus lourdement pénalisé. Outre la stagnation ou la baisse de la subvention, il est obligé d'appliquer les mécanismes salariaux par des baisses ultérieures d'effectifs. Dans ce contexte, la dénonciation et l'action collective sont difficiles. Pourtant, si la coupe est pleine, c'est bien par des actions collectives de dénonciation que nous pouvons nous repositionner pour tenter de renverser la situation.

Aussi, pour la rentrée et en vue de connaître à quelle sauce les diminutions d'effectifs vont s'opérer dans les divers départements et services en application du budget 2008, il est impératif de reprendre la mobilisation sectorielle, mais aussi centrale. Seule une mobilisation centrale, dont les formes doivent être débattues et étudiées dans chaque syndicat et au sein du Cartel, peut contraindre le Conseil d'Etat à revoir sa politique et à prendre en compte nos demandes sur les effectifs, les subventions et les salaires.

Manuela Cattani

Hospice général

21 postes à la trappe?

Avant les vacances, le personnel de l'Hospice général a eu la désagréable surprise de recevoir une note interne de la direction annonçant une baisse d'effectif de 21 postes en 2008.

Afin de justifier cette mesure, la direction indique que le Conseil d'Etat prévoyait de ne pas accorder un centime de plus au budget pour l'application des mécanismes salariaux en 2008, l'Hospice est contraint de trouver à l'interne les quelques 2 millions nécessaires pour payer les annuités, primes de fidélité, et indexation.

Même si cette politique du Conseil d'Etat n'est pas nouvelle (le même exercice, dans une moindre mesure, avait été demandé à l'Hospice et aux autres institutions subventionnées en 2007), elle n'en demeure pas

moins scandaleuse. Car, tout en s'engageant à respecter les droits salariaux du personnel, le Conseil d'Etat refuse d'allouer les moyens nécessaires.

Et l'exécutif ne cache pas l'objectif de la manœuvre: contraindre les institutions subventionnées à diminuer de 5% leurs effectifs.

Alors l'Hospice général suit l'ordre de marche, faisant fi d'une précarité sociale qui ne cesse d'augmenter sous les coups redoublés d'un marché du travail toujours plus dur et d'un rabotage toujours plus large et profond de l'Etat social. Mais faire figure de bon élève (seulement en mathématique) doit-il forcément passer par le sacrifice des prestations et des conditions de travail?

La direction appelle le per-

sonnel à être solidaire (sur ce point, nous pouvons lui donner raison). Mais à nous de lui montrer, et au Conseil d'Etat, que la solidarité ne se limite pas à une verrée en l'honneur des collègues qui s'en vont.

Davide De Filippo

AG

Le SIT, le SSP et la Commission du personnel de l'Hospice général convoqueront une assemblée générale du personnel au début de l'automne. A l'heure d'imprimer ce journal, la date n'est pas encore arrêtée, cette dernière sera communiquée ultérieurement au personnel.

DDF

Transfert de prestations et de personnel à la FOJ

Négociations en cours

Les négociations en vue du transfert du personnel des Etablissements de jeunes de l'Hospice général à la Fondation officielle de la jeunesse (FOJ) sont en cours depuis le moi de mai dernier. Enjeux: pérennité et avenir des prestations d'une part, et statut du personnel transféré d'autre part, le personnel de l'HG étant sous statut

public et celui de la FOJ sous contrats de travail privés (CCT AGOER).

A ce stade, cette opération ne prévoit pas explicitement une extension du statut public pour tous-tes. C'est pourquoi le personnel revendique d'obtenir des garanties contre les licenciements similaires aux dispositions des statuts et règlement

du personnel de l'administration publique et, ce sur une durée longue.

Les négociations arrivant à un tournant important, une assemblée du personnel est convoquée le mardi 4 septembre à 14h30 au SIT. Venez nombreux-ses!

Concierges d'immeubles

A l'aide du SIT, les concierges professionnels des immeubles de la Gérance immobilière municipale ont entrepris une démarche collective auprès du Département pour que soient revues leurs conditions de travail.

C'est que la fonction a beaucoup changé ces dernières années et un nouveau cahier des charges est entré en vigueur : augmentation de la charge de travail, augmentation des risques et des responsabilités, augmentation des heures de présence, gestion des relations avec les locataires de plus en plus complexe et conflictuelle, incivilités et dégradations ré-

gulières, etc.

Les concierges demandent une réévaluation de la fonction, la prise en charge des frais téléphoniques et de vêtement, des mesures concernant la sécurité et une formation adéquate. L'absence de communication et une réévaluation des mètres carrés de nettoyage par une entreprise privée ont déterminé ces professionnels à réagir. Une nouvelle séance est d'ores et déjà prévue en septembre avec la Conseillère administrative, au cours de laquelle des réponses concrètes sont attendues.

Valérie Buchs

Caisses de retraites publiques

Une pétition au Conseil d'Etat

Projet de loi fédéral voulu par la droite pour imposer la recapitalisation des caisses publiques et diminuer les prestations aux assurés; décision unilatérale du Conseil d'Etat genevois de fusionner les caisses publiques actuelles (CIA, CEH et caisse de la police) en une seule entité pour réaliser

des économies, déclarations inquiétantes du Conseil d'Etat menaçant de réduire les prestations aux assurés, de modifier la répartition actuelle des cotisations employeurs/employés, d'augmenter la durée des cotisations à 40 ans au lieu des 37 ou 38 actuelles, de ne plus indexer les rentes à l'ave-

niement, le maintien de la répartition actuelle entre employeur et employé (soit deux tiers - un tiers), le maintien des structures démocratiques de représentation du personnel dans la gestion paritaire, une affiliation du personnel des EMS à la CEH.

Elle exige aussi que l'Etat assume entièrement les coûts de recapitalisation dans l'hypothèse où une modification législative fédérale ou cantonale

viendrait à imposer un système de financement plus capitalisant que celui actuellement en vigueur.

Le SIT soutient cette pétition. La récolte des signatures doit se faire très rapidement et le délai de retour est fixé au 20 septembre. En effet, un des objectifs de la pétition est de faire pression sur le Conseil d'Etat et sur le contenu du travail du groupe de pilotage de la fusion des caisses dont la première séance a lieu vers mi-septembre.

Demandez la pétition au secrétariat et participez à la récolte de signature sur votre lieu de travail et auprès des collègues.

Manuela Cattani

<h3>Heures d'ouverture du SIT</h3> <p>La réception-téléphone est ouverte tous les jours 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:</p> <p>Bâtiment - nettoyage: mardi de 15.00 à 18.30, jeudi de 15.00 à 18.00 et samedi de 9.00 à 11.30</p> <p>Terre - industrie - transports - sécurité - finances - concierges - régies: mardi de 14.00 à 18.30 et vendredi de 14.00 à 17.00</p> <p>Commerce - alimentation - media: lundi et jeudi de 14.00 à 17.00</p> <p>Hôtellerie - restauration - économie domestique: lundi, mardi, mercredi et vendredi de 14.00 à 17.00 ATTENTION: plus de permanence le jeudi pour l'instant</p> <p>Santé - social - secteurs public et subventionné: mardi de 10.00 à 13.30 - mercredi de 14.00 à 18.00</p> <p>Caisse chômage: du lundi au vendredi de 8.30 à 11.30</p> <p>Travailleuses et travailleurs sans statut légal (sans-papiers) lundi et jeudi de 14.00 à 17.00</p> <p>Services des impôts: Déclarations ICC et IFD - pour Suisses et permis C, impôts à la source - permis B, frontaliers et autres: sur rendez-vous en téléphonant au 022 818 03 20 (attention: ne pas téléphoner au numéro général du SIT).</p>	<h3>Jeûne genevois</h3> <p>Ouverture du secrétariat SIT</p> <p>Comme de coutume, le secrétariat SIT et sa caisse chômage seront fermés à l'occasion du pont du Jeûne genevois:</p> <ul style="list-style-type: none"> - fermeture le mercredi 5 septembre à 17.00 - réouverture le lundi 10 septembre aux heures habituelles.
<h3>Impressum</h3> <p>Équipe permanente de rédaction et mise en page: Lara Cataldi, Simon Descombes, Sylvain Lehmann, Sacha Pfister, Hervé Pichelin, Georges Tissot.</p> <p>Collaborateurs-trices réguliers: Martine Bagnoud, Valérie Bailley, Corinne Béguin, Boumédienne Benmiloud, Valérie Buchs, Manuela Cattani, Julien Dubouchet, membres de l'Équipe Chômage, Davide De Filippo, Jean-Luc Ferrière, Séverin Guelpa, José-Maria Hans, Thierry Horner, Jorge Klappenbach, présidence du SIT, Christina Stoll, Sylvain Tarrit, Barbara Urtusun, Françoise Weber.</p> <p>Impression: CIE Tirage : 12'500 exemplaires Paraît 9 fois par an</p> <p><i>Reproduction d'articles autorisée et souhaitée, mais seulement avec mention complète de la source.</i></p> <p>Le journal du syndicat n'est pas l'affaire des seuls-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 (se renseigner auprès du secrétariat).</p>	

Pourquoi le SIT n'a pas soutenu le référendum

Suite de la page 1

L'ancienne loi cantonale avait des avantages et des inconvénients. Voyons maintenant ce que prévoit la nouvelle loi sur laquelle nous voterons en décembre, et pourquoi les syndicats ne s'y sont pas opposés par référendum.

Ce que prévoit la nouvelle loi cantonale

C'est dans ce contexte de pressions de la Confédération, mais aussi des leçons tirées des inconvénients de l'ancien loi qu'a été discutée une nouvelle loi cantonale. Il faut noter qu'en sus de la détermination de la droite de supprimer les ETC, le Parti socialiste et les Verts en ont d'emblée fait le deuil, perdant ainsi tout moyen de s'opposer à l'essentiel de la nouvelle loi.

La CGAS a décidé de jouer un rôle dans cette révision afin que la loi soit la meilleure possible.

Programmes d'emploi formation (PEF)

L'OCE propose un programme d'emploi-formation durant l'indemnisation fédérale. Celui-ci consiste en une intégration dans les services publics ou le secteur associatif avec à la fois de la formation et une activité professionnelle (au minimum 50%). La durée est de six mois (12 mois dès 55 ans), sans prolongation possible et le-la chômeur-se continue à toucher les indemnités de chômage fédérales.

Le PEF est accompagné de mesures de formation (selon les lois fédérale et genevoise), comme les mesures prévues par la loi fédérale sur le chô-

Quelle stratégie adopter

Cette nouvelle loi comporte à la fois des aspects positifs et d'autres négatifs.

Positifs:

- une prise en charge plus active des chômeurs-euses, un accent sur la formation;

- la création d'ARE à l'Etat pour les services dans lesquels les ETC étaient indispensables;

- la création réelle d'emplois dans l'ESS.

Négatifs:

- l'illusion que la formation peut réduire à elle seule le chômage et créer des emplois;

- un glissement plus rapide vers l'assistance sociale des personnes qui s'inscrivent difficilement dans un processus de réinsertion;

- pas de garantie que l'OCE fonctionnera mieux maintenant qu'autrefois ni qu'il aura les moyens (personnel, compétences) d'appliquer les nouvelles dispositions (diagnostic, évaluation, réinsertion);

- la suppression des ETC et la perte du renouvellement du droit fédéral;

- pas de garantie que chaque personne en fin de droit bénéficiera d'un emploi dans l'ESS.

On se trouve donc devant une alternative entre garder une loi qui va devenir inapplicable (car la Confédération peut bloquer à court terme le système des ETC), ou avoir une moins bonne loi, mais qui conserve des aspects positifs.

Le mouvement syndical avait le choix entre deux stratégies

L'une consistait à lancer le référendum dans la mesure où la loi ne reprend pas l'ensemble des revendications syndicales depuis des années en matière d'emploi et de chômage. Cette stratégie permettant de dire haut et fort le mal que l'on pense de la nouvelle loi aurait par contre eu l'inconvénient de nous placer dans une dynamique de défense d'un statu quo dont on sait pertinemment qu'il est d'ores et déjà rendu impossible par la décision du Conseil fédéral d'interdire l'ouverture d'un second délai cadre suite à un ETC.

La seconde possibilité est une stratégie d'offensive syndicale s'appuyant sur la nouvelle loi. Elle doit nous amener à élargir les brèches ouvertes par la nouvelle loi, notamment en matière de formation professionnelle pouvant aller jusqu'à la reconversion professionnelle et par la création d'emplois dans l'ESS. Ces perspectives doivent être réellement appliquées et débouchées, pour les chômeurs-euses, sur des perspectives de réinsertion dans le monde du travail dans des conditions correctes et dignes.

Le SIT et la CGAS ont pris position en faveur de cette seconde stratégie. Soyons clairs: nous n'avons confiance ni dans le Conseil d'Etat, ni dans les partis politiques sur le dossier

de l'économie et de l'emploi. La nouvelle loi ne correspond de loin pas aux revendications syndicales, mais elle ouvre quelques pistes intéressantes. L'ancienne loi est certes meilleure du point de vue de la couverture sociale qu'elle offre (indemnisation pendant 4 ans), mais son bilan est particulièrement insatisfaisant en matière de retour à l'emploi dans de bonnes conditions.

Lancer le référendum et gagner la votation populaire signifierait spéculer sur le fait que le Grand Conseil - résolument à droite, en tout cas jusqu'en 2009 - pourrait se résoudre à voter une loi plus proche de nos revendications. Un tel processus, même s'il était appuyé par une initiative populaire, prendrait des années (la nouvelle loi actuelle est le "fruit" de notre référendum lancé en 2004 et gagné en 2005!). Durant cette période, on assisterait à une dégradation du dispositif actuel en matière de chômage et donc à une précarisation des chômeuses et chômeurs de longue durée.

Lancer le référendum et perdre la votation populaire créerait un rapport de force durablement défavorable au mouvement syndical dans les questions du chômage et de l'emploi.

Une offensive syndicale sans référendum

En choisissant de ne pas lancer le référendum, le SIT ne manifeste pas un soutien à la nouvelle loi et ne baisse pas les bras devant la problématique du chômage. Au contraire: plutôt que de mener un combat sans issue, il s'engage dans une offensive syndicale qui utilise cette loi pour améliorer la prise en charge et les réinsertions des personnes au chômage, en surveillant son application, en veillant à corriger ses défauts et à développer ses aspects positifs.

Le mouvement syndical a souvent, ces dernières années, exprimé ses revendications face aux lois fédérale et cantonale sur le chômage. Il a en revanche été tenu à l'écart de leur application concrète, ce qui doit changer aujourd'hui.

Dans cette perspective, le SIT utilisera la nouvelle loi cantonale sur le chômage pour mettre en place les principes suivants:

- Les chômeurs-euses doivent avoir droit à un bilan professionnel sérieux et, en fonction de ce bilan, de mesures de formation permettant d'acquiescer ou de renforcer de nouvelles qualifications professionnelles. Cette formation doit pouvoir aller jusqu'à la reconversion professionnelle. Ces mesures de formation doivent tout particulièrement prendre en compte la situation des personnes non ou peu qualifiées, des immigré-e-s, des jeunes sans formation initiale et des femmes.

- Les chômeurs-euses arrivant en fin de droit doivent trouver un emploi dans l'ESS. Ces emplois doivent être socialement utiles et respecter les conventions collectives et salaires usuels du secteur concerné.

- L'Etat doit avoir une politique d'engagement honnête dans les services publics. Les postes actuellement occupés par des personnes en ETC ou par des auxiliaires et qui sont

nécessaires au bon fonctionnement de l'Etat doivent être intégrés dans les effectifs de l'Etat. La possibilité d'ARE au sein de l'Etat doit être utilisée pour stabiliser ces postes.

- Un effort tripartite doit être fait pour développer les ARE dans le public et le privé.

- L'OCE doit obtenir les moyens en personnel (nombre et compétences) pour assurer les nouvelles tâches (notamment les diagnostics et les évaluations) et les échéances impératives fixées par la loi. La nouvelle loi ne doit pas servir à externaliser ou à privatiser des missions dévolues à l'OCE. Les mesures fédérales du marché du travail doivent aussi être l'objet d'un contrôle plus étroit de la part du politique et des instances tripartites (CSME).

La mise en place de la loi doit s'accompagner d'une vraie politique de création d'emplois. La promotion économique doit être considérée comme vecteur d'une telle politique et résolument s'orienter vers la promotion d'emplois socialement et écologiquement utiles. Les dispositions sur l'attribution de marchés publics doivent comprendre l'obligation d'engager des personnes au chômage.

Une offensive syndicale en matière de chômage et d'emploi ne peut être assurée de succès que si elle est réellement portée par l'ensemble du mouvement syndical. Les syndicats doivent redevenir des acteurs clé dans ce domaine, en profitant non seulement de leur présence au sein du CSME et des structures de la formation professionnelle, mais surtout de leur connaissance de terrain, des expériences de leurs membres au chômage, des informations dont ils disposent par le biais de leurs caisses de chômage. Il s'agit également, dans les secteurs professionnels, de continuer à dénoncer les entreprises qui licencient même quand leurs bénéfices explosent. Nous devons continuer à affirmer que le chômage n'est pas de la responsabilité des chômeurs-euses.

Une offensive syndicale doit être liée à une évaluation sérieuse des effets de la mise en place de la nouvelle loi. Si les mesures de formation, d'insertion et de création d'emplois devaient s'avérer insuffisantes ou même contreproductives, les syndicats dénonceront cette situation et seront à l'initiative d'une alliance large permettant, d'une part, d'améliorer concrètement, par exemple par le biais d'une initiative populaire, les dispositifs de lutte contre le chômage et, d'autre part, de mettre en place une véritable politique de l'emploi plus contraignante pour les employeurs.

Afin de débattre sur la votation du SIT pour la votation du mois de décembre, différentes séances auront lieu, et en particulier un

Conseil interprofessionnel ouvert à chaque membre

jeudi 27 septembre à 18.00



Voici ce que propose la nouvelle loi.

Des délais

L'OCE aura des obligations envers les chômeurs-euses en devant prendre des mesures selon quatre délais impératifs (dès l'inscription):

- durant le 1er mois: diagnostic d'insertion;
- au plus tard au cours du 3e mois: décision relative à l'octroi de mesures d'insertion;
- au plus tard le 6e mois: évaluation approfondie des compétences et des causes des difficultés de réinsertion;
- au plus tard le 12e mois: fournir un programme d'emploi formation.

De plus l'OCE devra répondre à toute offre d'emploi dans un délai de 48 heures.

Les ARE

Les ARE seront améliorées en devenant plus attractives pour les entreprises: la subvention passera à 50% du salaire en moyenne au lieu de 40% aujourd'hui. Les plus de 55 ans auront droit à cette mesure durant 24 mois.

Par ailleurs, des ARE pourront être attribuées dans les services publics, où ils constitueraient des contrats de travail normaux à durée indéterminée, contrairement aux ETC.

mage et les mesures cantonales de formation professionnelle (formation continue des adultes, orientation professionnelle, reconnaissance et validation des acquis).

Le PEF peut, de cas en cas, continuer au-delà de l'indemnisation fédérale. L'indemnité perçue sera égale à celle du chômage, mais au maximum à 4500.-; elle sera soumise à cotisations sociales (et compterait alors comme période de cotisations pour le chômage).

Programmes d'emplois solidaires dans le marché secondaire (ESS)

Des accords peuvent être passés avec des institutions privées et associatives.

Il s'agit de subventionner des emplois d'utilité sociale, non concurrentiels au marché, créés avec des moyens propres. Il s'agira de contrats individuels de travail à durée indéterminée.

Le Conseil de surveillance du marché de l'emploi (tripartite Etat-patrons-syndicats) préavisera à la fois sur le nombre de ces emplois, sur les institutions qui seront agréées et sur les salaires minimaux qui devront être versés.

Ces "ESS" seront un vrai travail non limité dans le temps (qui redonnerait donc un droit au chômage, même si ce n'est pas le but).