

Contre le dumping salarial, contre le vol des retraites

Toutes et tous à la Manif à Berne le 21 septembre !

L'heure est venue pour nous tout-e-s, salarié-e-s ou retraité-e-s, de marquer notre place et nos revendications dans le paysage politique de la rentrée. Avec deux enjeux majeurs : la défense des retraites et des salaires.

Stop au vol des rentes !

Le peuple a clairement refusé qu'on touche aux retraites, mais le Conseil fédéral remet la compresse avec des mesures plus violentes que jamais :

- nouvelle baisse du taux de conversion à 6%, le plus bas jamais visé, soit une baisse des rentes supplémentaire de 12% !;
- augmentation à 65 ans de l'âge de la retraite des femmes; c'est nier la réalité sociale, professionnelle et salariale des femmes, qui subissent des inégalités salariales de près de 20%, et dont 40% quittent le marché du travail avant 64 ans pour s'occuper de proches, quand les alternatives n'existent pas;
- diminution de la contribution de la Confédération à l'AVS de 20% à 10% des dépenses de l'AVS! Avec pour corollaire une augmentation la TVA sur notre dos de consommateurs pour combler ce trou. Pas question d'être la dupe de ce bonneteau;
- remise en question de la compensation du renchérissement pour les rentes AVS, alors qu'il s'agit un principe de base de la sécurité sociale pour éviter la précarisation des retraité-e-s.

Renforcer l'AVS!

Contre ce vol planifié des rentes, c'est l'AVS qu'il faut renforcer, car le 2^e pilier pose trop de problèmes. Tou-te-s doivent pouvoir vivre correctement en bonne santé après une vie de labeur. C'est le sens de

l'initiative AVSplus, lancée par les syndicats, et qui a réuni les plus de 100'000 signatures nécessaires en moins de quatre mois, montrant que la population plébiscite cette assurance et demande à la renforcer.

Stop au dumping salarial!

Ces dernières années, les entreprises ont redoublé de pression sur les salaires, multipliant les abus salariaux qui sont découverts tous les jours malgré des contrôles notoirement insuffisants. Il faut plus de conventions collectives, plus de contrôles effectifs des entreprises, des sanctions dissuasives pour les entreprises qui abusent, une responsabilité solidaire étendue à toutes les branches, et un renforcement de la protection contre les licenciements et de la protection des délégué-e-s syndicaux-ales. C'est de cette manière, et non en s'en prenant aux collègues d'Europe et d'ailleurs, que le dumping pourra être combattu.

Stop aux rémunérations abusives!

Alors que la productivité augmente, et que les bas salaires sévissent toujours plus, les actionnaires et les hauts cadres se sont servis d'émotions: les premiers se sont octroyés plus de dividendes que jamais - 36 milliards en 2012. Quant aux salaires des cadres des grandes entreprises, ils explosent: l'écart entre le salaire moyen et celui des top managers est passé de 1:14 en 1998 à 1:93 en



2011. Au sein des 40 principales entreprises suisses, l'écart entre le plus bas et le plus haut salaire est même monté à 1:135 en 2012, selon une enquête d'Unia.

Stop aux salaires de misère

Dans le même temps, les bas salaires en paient les frais. A Genève comme ailleurs en Suisse, les salaires inférieurs à 4'000 francs bruts par mois sont un scandale, auquel il faut mettre fin: c'est possible avec l'initiative salaire minimum pour tou-te-s de 4'000 francs mensuels (cf. analyse en page 8). Mettons toutes nos forces pour que cette revendication juste, nécessaire et possible aboutisse.

NON au travail toute la nuit des vendeuse et vendeurs

Encore et encore, le patronat tente de s'en prendre à la nuit des travailleuses et des travailleurs. Cette fois, ce sont les vendeuses et vendeurs des shops des stations services qui sont ciblés. Or ils-elles n'ont pas à être disponibles toute la

nuit pour permettre à quelques voyageurs de faire des achats en pleine nuit. On n'échange pas la vie et la nuit des vendeuses ou des vendeurs pour une poignée de saucisses!

Votons massivement Non à la journée de travail 24/24.

Jean-Luc Ferrière

Informations pratiques

Train spécial gratuit - Inscrivez-vous au SIT - 022 818.03.00 - sit@sit-syndicat.ch

RV des manifestants : 10h 30, Place des 22 Cantons

Départ prévu : 11h 37, Gare Cornavin

Manifestation dès 14 h depuis la gare de Berne, convergence vers la Place Fédérale

Retour : départ de Berne prévu vers 16h 40 - arrivée vers 18h 45

4000 francs minimum pour tou-te-s: une priorité politique

4000 francs mensuels pour un plein temps: cela sonne comme une évidence. Surtout dans un canton comme Genève, où le loyer du moindre deux pièces dépasse les 1000 francs, où les primes d'assurances maladie sont parmi les plus chères. Genève figure d'ailleurs au 7^e rang des villes les plus chères du monde. Et pourtant, pour 33'000 personnes travaillant dans cette si chère ville, 4000 francs, c'est inaccessible. C'est le constat impitoyable tiré d'une analyse que le SIT publie sous forme de brochure, et qui dresse, en exclusivité, le tableau des bas, voire très bas salaires, à Genève. En effet, témoin privilégié de la précarité au travail dans le canton, le SIT a décidé d'analyser, avec le concours de l'Observatoire universitaire de l'emploi, les résultats genevois de l'Enquête suisse sur la structure des salaires réalisée en 2010. L'analyse, résumée en page 8 de ce numéro, révèle que 8,5% des emplois en équivalent plein temps du secteur privé sont rémunérés à moins de 4000 francs bruts mensuels pour

un plein temps. Pire encore, si l'on calcule le salaire médian de ces emplois, son montant s'établit à 3531 francs, ce qui signifie que la moitié, ou 4,27% des emplois genevois, sont rémunérés moins de 3531 francs bruts par mois. Et ce pourcentage ne comprend ni les ouvrier-e-s agricoles, ni les employé-e-s de maison, ni les Emplois de solidarité subventionnés par l'Office cantonal de l'emploi et rémunérés pour la plupart à 3250 francs bruts. Au total, ce sont donc 33'000 personnes qui subissent ces (très) bas salaires. Ces emplois rémunérés moins de 4000 sont particulièrement concentrés dans certains secteurs, parfois de manière très dense: 16% dans le commerce de détail, plus de 35% dans l'hôtellerie-restauration, et même 71,5% dans les services personnels, comme la coiffure! Bref, ce que le SIT observe jour après jour dans ses permanences et dénonce au quotidien dans ses actions, est confirmé par la statistique: le scandale des très bas salaires, y compris à Genève, est massif. Et il a des conséquences

très concrètes, car son corollaire n'est ni plus ni moins que la pauvreté, souvent doublée de l'humiliation et de l'exclusion. Car pour subvenir aux dépenses obligatoires, c'est alors la spirale du crédit et de l'endettement. Quant à sortir avec des amis, on doit y renoncer, devant l'impossibilité de payer sa tournée. Ces effets ressortent clairement des témoignages réunis pour la brochure. Le constat est accablant. Alors que Genève affiche sa finance arrogante, son luxe sans scrupules et sa jet set aux comptes débordants, elle cache des inégalités salariales en proportion majeure et une précarité aussi dure qu'effacée. Pas moins touchée que le reste de la Suisse par le scandale des bas salaires, elle le camoufle. Une tendance qui s'aggrave, car alors que la productivité du travail a augmenté, les patrons et les actionnaires se sont servis abondamment, pendant que les employé-e-s voyaient leurs salaires stagner et même baisser entre 2004 et 2010. Or un tournant majeur est à porté

de main. Deux initiatives vont pouvoir changer radicalement la donne de ces inégalités salariales. L'une en mettant un terme aux rémunérations abusives des dirigeants, qui ont explosé à des montants entre 50 et 200 fois supérieurs à ceux des bas salaires de leur entreprise, en fixant ce rapport à 1:12. Et l'autre en fixant un salaire minimum à 4'000 francs pour tou-te-s. Un plafond et un plancher. Une limite à l'indécence du haut, et une limite à l'indécence du bas. C'est juste, c'est nécessaire, c'est possible! Le SIT a donc décidé de faire de l'introduction d'un salaire minimum à 4000 francs sa priorité, en lançant sa campagne pour le OUI à l'initiative 1:12 le 24 novembre prochain, puis le OUI, l'année prochaine, au salaire minimum à 4000 francs. Mais d'abord en appelant chacun-e à participer à la manifestation du 21 septembre à Berne contre le dumping salarial et les abus patronaux, et contre le vol des retraites.

Emmanuelle Joz-Roland et Jean-Luc Ferrière

Edito

Dans ce numéro:

EdS de Partage

En grève contre la précarité et les salaires à deux vitesses.

3

À vos signatures

Contre la privatisation de Naxoo, pour supprimer le bouclier fiscal.

4

Votations du 22 septembre

Les recommandations de vote du SIT

5

Actualité des secteurs

Agriculture: une victoire pour les travailleurs

Économie domestique: une pétition pour plus de droits

Petite enfance: CCT intercommunale dénoncée

Ville de Genève: dispositions transitoires en souffrance

Etat de Genève: pénibilité physique reconnue mais peut mieux faire

OCE: préavis de grève

6-7

33'000 bas salaires à Genève

Analyse inédite d'un scandale sous-estimé

8



Billet de la présidence

Des budgets cantonaux qui crient au loup!

La Conférence suisse des directrices et directeurs cantonaux des finances (CDF) publie sur son site web (<http://www.fdk-cdf.ch/fr-ch>) les comptes et les budgets des cantons depuis 1999. N'étant pas comptable et/ou économiste, le premier réflexe en cliquant sur ce site est de le quitter immédiatement, tant il s'avère austère, démuné d'analyses et d'explications sur les chiffres publiés dans des tableaux "excel" complexes.

Le deuxième réflexe est de se demander pourquoi une telle Conférence, qui fédère les Conseillers-ères d'Etat en charge des finances publiques dans les différents cantons, communique de manière aussi opaque avec les citoyen-ne-s qui les ont élu-e-s?

Le troisième réflexe est de chercher des compétences d'analyse avec un regard proche de nos convictions, dont la principale est celle de la redistribution des richesses produites par les travailleurs-euses dans le monde de manière équitable à toutes et à tous.

C'est ce qu'a fait l'USS. Ainsi, la comparaison des budgets prévus par tous les cantons en comparaison des comptes compilés entre 1999 à 2011, démontre qu' hormis les années 2003 à 2006, les budgets prévus sont systématiquement dramatisés par rapport aux comptes obtenus. Ce qui fait dire à Daniel Lampart, économiste et premier secrétaire de l'USS dans un communiqué du 19 août 2013, que "si un institut de prévision économique faisait des pronostics aussi mauvais [que les cantons], l'opinion publique serait en droit de le critiquer. Les cantons peuvent manifestement se

permettre des méthodes de travail aussi peu professionnelles...". Ne soyons pas dupes, cet amateurisme comptable est bel et bien une stratégie de gouvernements cantonaux de droite pour faire avaler à la population des budgets d'austérité qui, dans le contexte de la crise financière traversée par les pays méditerranéens de l'Europe, qui commentent heureusement à être remis en question.

En criant "au loup", il s'agit de faire accepter à la population des coupes budgétaires dans les secteurs de la santé, de l'enseignement, de l'énergie et des transports, et d'amener petit à petit ces secteurs publics dans le giron de l'économie de marché. Ces secteurs représentent en effet un potentiel de gains gigantesques pour une minorité de privilégié-e-s au détriment de toutes et de tous. Inutile de préciser que la majorité de la CDF est de droite...

En tant que travailleurs-euses de Suisse, nous ne devons pas nous laisser bernier par ces soudains "élites de la finance". Ayons le courage de consulter et d'analyser les budgets et les comptes produits, afin de leur opposer un point de vue syndical puisque, faut-il le rappeler, un budget - quel soit fédéral, cantonal ou municipal - est toujours éminemment politique. En cet automne d'élection cantonale genevoise, il s'agit de s'en souvenir afin de ne pas placer au législatif et à l'exécutif des élu-e-s qui défendent les intérêts d'une oligarchie minoritaire au détriment des intérêts de la majorité des travailleur-euse-s résidant sur le canton de Genève ou en zones frontalières.

Nicole Lavanchy

Colloque

Travail - Famille : l'impossible ménage ?

La Commission cantonale de la famille organise un colloque qui se tiendra le mardi 10 septembre 2013 à l'Uni Mail. Elle a souhaité traiter de la thématique de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, sujet qui est prioritaire et qui devrait inciter les communes et le canton à mettre en place une politique pour aider les familles.

Des représentant-e-s du monde politique, économique, syndical, associatif et de l'Etat partageront leur analyse de la situation actuelle à Genève et leurs propositions d'améliorations pour aider les parents qui travaillent.

La matinée sera consacrée à un état des lieux des mesures en faveur de la famille à Genève, en comparaison avec d'autres expériences en Suisse et en France, autour d'une série de conférences plénières. L'après-midi se déroulera autour de trois ateliers, qui évalueront les mesures en faveur de la famille prises par les services de l'Etat et des communes, les associations et les entreprises du canton. En soirée, une table ronde

réunira des candidat-e-s au Conseil d'Etat.

Gageons que ces réflexions ne resteront pas lettre morte et que ce colloque soit le tremplin pour des mesures concrètes et la définition d'une politique fa-

miliaire favorisant l'égalité entre femmes et hommes dans le domaine professionnel.

Valérie Buchs

Détail : www.familles-ge.ch



Les permanences du bus SIT

Une permanence syndicale est à votre disposition, à deux pas de chez vous! N'hésitez pas à venir nous consulter

En septembre, en Ville de Genève:

Judi 12 septembre au Boulevard Carl-Vogt de 16h à 19h;

Samedi 14 septembre à la place de la Navigation de 10h à 14h;

En octobre, Commune de Meyrin, place des Cinq-Continents:

Les mardis 1, 8 et 15 octobre de 13h à 18h;

Les jeudis 3 et 10 octobre de 13h à 18h;



Carnet noir

Ciao Franco

Le 10 juin, Franco Guggiari, secrétaire syndical au SIT pendant 23 ans et ancien secrétaire général adjoint, nous a quittés.

C'est en 1969 que, militant syndical des PTT, Franco a été appelé à succéder à Bernard Matthey, qui partait travailler dans les syndicats africains. A cette époque, le secteur dont il s'occupait était très vaste, comprenant toute la fonction publique et le secteur des employés. Il n'y avait alors que cinq secrétaires syndicaux...

La création au niveau romand de la CRT, le mouvement de l'hôpital (déjà!) au début des années 1970, la participation au 1er mai unitaire, la création du syndicat du social, la suppression du "C" dans le titre du syndicat... Franco a été de tout ce qui a fait avancer le syndicat à l'époque. Parce que, sous des dehors paisibles et conciliants, Franco savait ce qu'il voulait.

Dans toutes les évolutions du syndicat, dans tous les problèmes qui l'ont marqué au cours des années 1970, dans le développement des années 1980, on retrouve Franco et sa détermination, même si son rôle a été joué avec la discrétion qui le caractérisait.

Il remplira pleinement son rôle de modérateur, mais aussi de pilier du SIT quand celui-ci connaîtra un développement explosif dans les années 1980. Croissance des effectifs, mais aussi du personnel... et des problèmes à régler dans la maison du syndicat. Nommé secrétaire général adjoint en 1980, Franco sera un élément stabilisateur, médiateur au sein d'une organisation en plein mouvement, tout en sachant pousser le coup de gueule qu'il fallait

quand il resterait toujours au secrétariat syndical. Mais en fin d'année 1992, il prit sa retraite, après plus de 23 ans de travail au SIT. Une retraite non pas synonyme d'abandon, puisqu'il a continué à s'occuper du Chalet et surtout du syndicat des retraités dont il a assumé la présidence.

Chaque membre du SIT, chaque militante ou militant, chaque secrétaire qui a connu Franco ou travaillé avec lui sait combien il était agréable de participer avec lui à l'action du SIT. Ciao Franco, et merci. Ta présence va nous manquer. Tu étais un homme bon.

Le SIT présente toute sa sympathie à ses proches et à sa famille, et en particulier à son épouse Jacotte.

Le SIT



SIT: heures d'ouverture

La réception-téléphone est ouverte tous les jours de 8.30 à 12.00 et de 14.00 à 17.30, sauf le vendredi (jusqu'à 17.00). Mais les renseignements sur les problèmes de travail ou de chômage ne sont pas donnés par téléphone. Il faut passer aux permanences, soit:

Bâtiment, nettoyage, entretien, industrie
mardi de 15.00 à 18.30
jeudi de 15.00 à 18.30

Hôtellerie, restauration, économie domestique, industrie alimentaire, esthétique
mardi et jeudi de 14.00 à 17.00

Terre, sécurité, services, garages, horlogerie, commerce, médias, transports
mardi de 14.00 à 18.30
jeudi de 14.00 à 17.00

Santé, social, secteurs public et subventionné
mardi de 10.30 à 13.30
mercredi de 14.00 à 18.00

Caisse chômage guichet: lundi, mardi, mercredi et vendredi de 14.00 à 17.00
téléphone: tous les matins, de 09.00 à 12.00 - 022 818 03 33

Travailleurs-euses sans statut légal (sans-papiers)
lundi de 14.00 à 17.00
jeudi de 09.30 à 12.30

Service des impôts
Déclaration: sur rendez-vous 022 818 03 00
Impôts à la source: lundi - mercredi - vendredi de 14.00 à 17.00 sans rendez-vous

Impressum

Rédaction et mise en page: Davide De Filippo, Simon Descombes, Jean-Luc Ferrière, Jorge Klappenbach, Sacha Pfister.

Collaboration régulière: Martine Bagnoud, Boumédienne Benmiloud, Valérie Buchs, Manuela Cattani, Elodie De Week, Equipe Chômage, Mirella Falco, Giangio Gargantini, Jésus Gomez, Thierry Horner, Emmanuelle Joz-Roland, présidence du SIT, Sylvain Tarrit, Françoise Weber.

Impression: CIE - Tirage: 12'500 exemplaires - Paraît 8 fois par an

Reproduction d'articles autorisée et souhaitée, mais seulement avec mention complète de la source. SIT-info accepte volontiers les contributions des membres, pour autant qu'elles portent sur l'activité syndicale au sens large et soient conformes aux principes généraux du SIT.

Comité SIT

Lors de sa séance d'août, le comité a notamment:

- ouvert le fond de grève pour les grévistes de Partage;
- pris connaissance avec satisfaction du jugement du TF en faveur des travailleurs de l'agriculture;
- adopté les comptes du SIT 2012;
- décidé de soutenir initiative pour la suppression du bouclier fiscal.

Sortie annuelle des retraité-e-s du SIT

Le comité invite les retraité-e-s du SIT à participer à la sortie annuelle, organisée avec l'AVIVO pour bénéficier d'un prix raisonnable pour le car et le menu.

Virée dans le Beaujolais, ambiance "Cabaret" Jeudi 3 octobre 2013

- Rendez-vous à 7 h 45 précises à la Gare routière, place Dorcière, départ à 8 h 00.
- Trajet en car depuis Genève par Mâcon et Belleville-sur-Saône (pause-café libre sur l'autoroute).
- Un guide nous rejoindra à la sortie de l'autoroute pour nous faire découvrir les vignobles et les villages de Cercié, Saint-Lager, Odenas et Saint-Etienne-des-Oullières.

C'est dans cette ville, en plein cœur du vignoble beaujolais, que la famille Després, propriétaire du Domaine du Bois de la Bosse, vigneron de père en fils depuis 1868, élabore des vins de grande qualité dans le respect et la tradition. Dégustation de leurs différents vins et casse-croûte avec des produits du terroir. Après cette pause gourmande, continuation de la visite du Beaujolais.

- Retour au Domaine du Bois de la Bosse pour le repas de midi.
- Départ pour Genève en fin d'après-midi.
- Arrivée prévue gare Comavin vers 19h00.
- Prix: 105 francs par personne pour les membres du SIT-retraité-e-s (rabais de 10 francs). Autres participant-e-s bienvenu-e-s, prix du voyage: 115 francs.
- Inscription auprès de André Herren, 12, route de Jussy, 1226 Thônex, tél. 022 348 78 40. Dans la limite des places disponibles.



"Naxoo est à nous"

Référendum contre la privatisation de Naxoo

Le personnel de Naxoo se mobilise contre la privatisation de 022 Télégenève/Naxoo, pour le maintien des emplois, des conditions de travail et d'une offre diversifiée et bon marché et a lancé un référendum contre la vente des actions de la société par la Ville de Genève.

Ce référendum est soutenu par syndicom, mais aussi l'ensemble des syndicats, dont le SIT, les partis d'Ensemble à Gauche, les Jeunesses socialistes et diverses associations.

Le 25 juin, une majorité du Conseil municipal de la Ville de Genève votait la privatisation du télésexe 022 Télégenève / Naxoo, par la vente de toutes les actions de la société, jusque-là en main publique, à UPC Cablecom, filiale de la multinationale Liberty Global, basée à Denver aux USA.

Maintien de l'emploi

L'entreprise emploie 91 personnes à Genève. Or le contrat signé par la Ville autorise à licencier 10% du personnel chaque année pendant 5 ans, et tous les autres ensuite! Aucun plan social n'a été prévu. Quant à maintien des conditions de travail, caisse de retraite ou convention collective de travail, les salarié-e-s de 022 Télégenève SA n'ont aucune garantie: au contraire UPC refuse de signer une convention collective. De telles méthodes ne sont pas acceptables.

Pour un service public et bon marché

La distribution de chaînes TV, de téléphonie, d'Internet peut rester un service public municipal de proximité, dont les bénéfices sont réinvestis, comme jusqu'ici, au service des habitant-e-s, au lieu de servir les intérêts d'une multinationale. Cela permettra de garantir également la diversité culturelle et l'accès le plus large et bon marché aux chaînes dans les langues de la population multiculturelle genevoise, ce qu'elle est en droit d'attendre.

Avec la privatisation, hausse de tarifs et normalisation par le bas de l'offre sont program-

mées. Les prestations de Naxoo peuvent être développées au service de tous au prix d'investissements complémentaires modestes et autofinancés par la société.

D'autres villes, ont refusé de céder aux pressions et aux pratiques d'UPC Cablecom: Lausanne, Sion, Sierre, Martigny, Nyon... Pourquoi Genève se laisserait-elle manger la laine sur le dos?

Engagements non tenus

La vente des actions de 022 Télégenève / Naxoo par la Ville de Genève à UPC Cablecom vient récompenser un partenaire qui a bénéficié depuis 2006 de grosses commandes de travaux pour rénover le réseau, mais n'a pas tenu ses engagements en bloquant la mise en œuvre de nouvelles technologies à Télégenève.

Jean-Luc Ferrière

Comment agir :

Retourner le formulaire que vous avez reçu ou l'imprimer sur www.sit-syndicat.ch et nous le retourner immédiatement, (délai ultime 14 le septembre).

Peuvent signer ce référendum communal les citoyen-ne-s domicilié-e-s en Ville de Genève, y compris les étrangères et étrangers, domicilié-e-s en Ville de Genève et résidant en Suisse depuis au moins 8 ans.

Référendum sur la petite enfance

Récolte massive de signatures

Avec 27741 signatures déposées, la population a déjà débiscité le référendum contre les modifications de la loi sur la petite enfance. Elle ne veut pas d'un encadrement au rabais.

Le référendum contre la nouvelle loi sur les institutions de la petite enfance a été déposé en juillet 2013 avec 27741 signatures. Un véritable raz-de-marée contre cette loi scandaleuse qui vise à faire des économies au détriment de la petite enfance. Il ne fallait que 7000 signatures valables pour permettre que cet objet soit tranché en votation populaire. A lui seul, le SIT a récolté 9540 signatures grâce à une très forte mobilisation de ses membres. Cette loi, votée par la majorité du Grand Conseil (PLR, UDC et MCG), a suscité une forte opposition de la plupart des acteurs du secteur de la petite enfance, des parents, des comités des institutions (FGI-

PE), des syndicats et des partis de la gauche et des Verts.

Ce référendum a été très bien accueilli par la population, choquée par l'intention de la majorité du Grand Conseil de dégrader gravement la qualité de la prise en charge des enfants dans les institutions de la petite enfance sans apporter de solution pour créer de nouvelles places. En effet, la loi prévoit de réduire de 25% le personnel encadrant les enfants de plus de 2 ans et de réduire la proportion de personnel diplômé. La population ne veut pas d'un retour au gardiennage mais souhaite garantir des activités stimulant le développement des enfants. Elle a parfaitement compris les intentions

des référendaires visant à maintenir des institutions qui favorisent l'intégration de tous les enfants, la collaboration avec les parents et garantissent la sécurité et le bien-être des enfants.

Comme la norme fédérale prévoit un minimum de 3 m2 par enfant, les institutions ne pourraient pas accueillir plus d'enfants dans leurs locaux conçus pour respecter cette norme. Repousser les murs des institutions actuelles est impossible, donc cette loi ne créerait aucune place supplémentaire. Par contre elle permettrait de faire des économies sur le personnel qui accueille les enfants et, si elle devait passer, des licenciements seraient programmés.

Construire, pas entasser!

La pénurie de places en crèche est une réalité vécue directement par les parents, en parti-

culier par les familles monoparentales. Il faut souvent avoir recours au système D et de trop nombreuses personnes, essentiellement des femmes avec des enfants en bas âge, doivent renoncer à la poursuite de leur activité professionnelle ou de leurs études faute d'avoir trouvé une solution de garde. Pour répondre aux besoins de la population, il faut construire de nouvelles crèches. Il y a un an, un nouvel article constitutionnel a été voté par la population genevoise. Il prévoit que l'Etat doit participer financièrement au fonctionnement des institutions de la petite enfance et répondre dans les cinq ans aux besoins de la population. A ce jour, aucun centime n'a été débloquenté par le Canton pour cela.

Le SIT est actif dans le secteur de la petite enfance depuis de très nombreuses années. Notre action syndicale a permis d'améliorer petit à petit les conditions de travail du personnel et d'aboutir à la signature de conventions collectives de travail. L'une d'entre elle est aujourd'hui menacée. Nous œuvrons en faveur d'une harmonisation des conditions de travail sur le canton et d'une reconnaissance professionnelle de ce secteur très féminisé. La nouvelle loi votée au Grand Conseil permettrait aussi une CCT au rabais pour les crèches privées (dumping salarial).

Un comité référendaire a été mis sur pied pour préparer la campagne de votation, dont la date n'a pas encore été fixée. Nous avons besoin de l'appui de chacun-e pour poursuivre la mobilisation enclenchée lors de la récolte de signatures et convaincre largement que les auteurs de cette loi visent uniquement à réaliser des économies sur le dos de la petite enfance plutôt que d'investir pour l'avenir de nos enfants.

Valérie Buchs

Contre les cadeaux aux super-riches

Améliorer la justice fiscale

Le SIT a décidé de soutenir l'initiative pour la suppression du bouclier fiscal. Vous la trouverez encartée dans ce journal, et à disposition au secrétariat du syndicat. Pour supprimer l'un des cadeaux offerts de manière totalement indue aux super-riches. Explications.

La règle en matière d'impôt est que chacun contribue en fonction de ses capacités. Plus on a de ressources, plus forte est la proportion selon laquelle on contribue. Ce principe est essentiel, car il permet de corriger les inégalités sociales ou salariales.

Ainsi, même avec de petits moyens, on peut avoir accès aux services publics, transports publics, école, formation, hôpitaux, infrastructures, administration, etc. ce qui atténue la précarité causée par les trop bas revenus. L'impôt est donc appelé "redistributeur".

Mais ce principe est mis à mal par l'égoïsme des possédants, qui, à travers leur lobby politique, la droite, tente de diminuer toujours plus l'impôt en général, et en particulier l'impôt des plus riches : un réflexe "humain" peut-être, mais totalement antisocial et amoral. Et donc à combattre.

C'est dans cette perspective de soustraire tant que possible les riches à l'impôt que le bouclier fiscal a été mis en place en 2009. Quel est son but et son effet? Il exonère de l'impôt les tranches supérieures de fortune ou de revenu. Ainsi, les grandes fortunes ou super-revenus ne sont imposés que jusqu'à un plafond, ce qui signifie que finalement, au-delà d'une certaine limite de fortune, on n'a plus besoin de contribuer à l'effort collectif pour les services à la population. Alors que

les bas revenus et les classes moyennes contribuent pleinement selon le barème, les plus riches se sont créés un privilège libérant une partie de leurs biens de toute imposition: un pur cadeau qu'ils se sont votés!

Petits ruisseaux et grandes rivières

En plus de rétablir la justice fiscale, supprimer ce bouclier fiscal rapporterait beaucoup à la population, tout en ne coûtant pas tant aux très fortunés. Car les grandes rivières sont faites de petits ruisseaux. Ainsi, pour les fortunes entre 10 et 20 millions, le bouclier fait économiser 7000 francs par an. Et en dessous de 3 millions de fortune, seulement 53 francs en moyenne. Par contre, mis ensemble, ces cadeaux représentent pour la collectivité une perte de 40 millions, qui manquent dans les caisses de l'Etat. On voit donc bien que supprimer ce cadeau aux plus riches n'aurait rien d'insupportable pour eux, mais contribuerait d'une manière non négligeable aux besoins de l'ensemble de la population.

Tel est l'objectif de l'initiative, simple et juste, et le SIT invite tou-te-s les citoyen-ne-s soucieux de justice sociale et fiscale de se précipiter pour la signer. Les formulaires sont à nous retourner, même partiellement remplis, avant le 10 octobre.

Jean-Luc Ferrière

Organisation de manifestations

Le TF nous donne partiellement raison

Le Tribunal fédéral (TF) a jugé le recours lancé par les syndicats genevois et le comité unitaire contre la nouvelle loi sur les manifestations. Ce jugement est une victoire partielle, car il restreint le durcissement voté par la majorité de droite et pro-patronale du Grand Conseil.

Le TF a débattu en public, mais le jugement et les considérants ne sont pas encore publiés. Mais sur la base des éléments fournis lors de l'audience, le jugement est une victoire claire sur deux points.

D'abord, le TF a invalidé la disposition qui prévoyait qu'un organisateur de manifestation ayant commis une faute pouvait se voir refuser toute possibilité d'organiser une manifestation par un délai pouvant aller jusqu'à 5 ans. Le TF a estimé cette restriction contraire à la Constitution. C'est une victoire très claire, les rédacteurs de la loi, qui voulaient faire des exemples et nous faire peur à chaque organisation de manifestation sont désavoués.

Ensuite, le TF a admis la disposition légale concernant le service d'ordre mis sur pied par les organisateurs de la manifestation, mais avec l'interprétation suivante: un service d'ordre peut être demandé en fonction des circonstances, mais il n'y a pas obligation automatique. De plus, par service d'ordre, le TF entend quelques personnes qui communiquent et échangent avec la police, avant et pendant la manifestation.

Rien à voir avec les demandes de maintien de l'ordre et de canalisation de la manifestation, d'effectif en pourcent du nombre de manifestations, comme la police s'est plu à le demander à certains organisateurs. C'est une victoire, car le TF ramène le service d'ordre à ce qu'on a toujours fait en termes de communication et échange avec la police, et écarte son intervention en termes de sécurité, appanage de la police qui est un service public.

Concernant l'amende jusqu'à 100'000 francs en cas de manifestation non autorisée, ce montant maximum est maintenu, mais l'administration devra tenir compte de principes tels que la proportionnalité, etc. Enfin, la notion de responsabilité des organisateurs en cas de dégâts est maintenue, mais le TF précise que qu'elle doit être objective, c'est-à-dire qu'un tribunal doit prouver en quoi les organisateurs auraient commis des erreurs ou des fautes (ex non respect d'ordre de la police, de type dissolution de la manifestation) qui ont impliqué des dégâts.

Une évaluation plus fine pourra être faite lorsque le jugement et les considérants seront publiés.

MC / JLF



Le 22 septembre, c'est **NON** !

Cette fois, c'est la dernière ligne droite. Le 22 septembre au soir, nous saurons si droite et patrons ont réussi à faire passer la première tranche de salami de la dérégulation des horaires d'ouverture des magasins, ou si les citoyennes et citoyens de ce pays auront réussi à gripper cette machine à libéraliser.

Pour mémoire, le 22 septembre prochain, le peuple suisse est amené à se prononcer sur l'extension des horaires d'ouverture des magasins des stations service. La loi sur le travail, en cas d'acceptation, serait modifiée de telle sorte que du personnel puisse travailler toute la nuit dans les magasins de ces stations service. Les milieux patronaux et économiques qui la soutiennent jurent qu'elle n'est "rien du tout", juste une modification presque sans conséquence, qui permettrait de corriger une absurdité: à savoir, selon eux, la possibilité d'avoir accès à l'ensemble de l'achalandage des magasins des stations service 24 h sur 24. Ce qui rendrait grandement service aux voyageurs nocturnes qui ont oublié d'emporter leur dentifrice ou leur casse-croûte avec eux.

Ainsi, pour satisfaire l'hygiène buccale ou l'estomac exigeant de quelques touristes pris dans l'excitation du voyage, il faudrait contraindre des salariés-e-s, non protégé-e-s par une convention collective, rémunéré-e-s au lance-pierre, le plus souvent bien en dessous de 4000 francs bruts par mois, à

mettre leur vie familiale et sociale et leur santé en danger en les obligeant à travailler la nuit ?

Car la réalité est là: ce n'est pas une question d'accès aux saucisses, comme le fait croire la campagne des patrons et de la droite, affamés de gain, c'est une question de vie de vendeuses et vendeurs, qui seront obligés de travailler toute la nuit, ce dont les patrons se moquent.

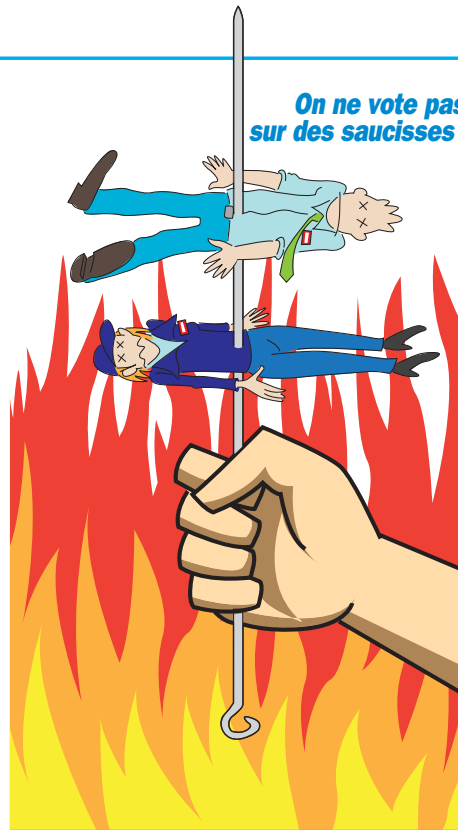
Ce serait, de plus, ajouter une nouvelle exception à la Loi sur le travail, grevant ainsi encore un peu plus le principe général de l'interdiction du travail de nuit. La loi sur le travail, censée protéger les travailleuses-eurs, n'est déjà presque qu'une longue série d'exceptions à la règle, et la modification Lüscher, son initiateur, en cas d'acceptation, contribuera encore un peu plus à vider cette loi de toute substance, alors qu'elle touche au cœur et au quotidien de la vie de habitants de ce pays. Cette modification est donc en soi inacceptable.

Personnel corvéable à merci
Mais elle est encore plus inacceptable et dangereuse, si on

considère le contexte dans lequel elle s'inscrit, à savoir une offensive massive de dérégulation des horaires des magasins, mais tranche par tranche, selon la tactique dite du salami. Car derrière l'extension des horaires d'ouverture des magasins des stations service vient la "motion Abate", qui sous peu se concrétisera par des ouvertures du dimanche étendues. Motion qui ne pourra être combattue par référendum puisqu'elle ne modifie qu'une ordonnance, non soumise au vote démocratique. Puis viendra encore la motion Lombardi, qui, elle, vise à l'extension des horaires d'ouverture des magasins toute la semaine, de 6h à 20h, et de 6h00 à 19h00 le samedi. Il apparaît clairement que pour une majorité du patronat, de la droite et des grands distributeurs, les magasins doivent ouvrir tout le temps, et le personnel devenir corvéable à merci. Et les citoyen-ne-s, qui ont refusé presque toutes les extensions d'ouverture des magasins au cours de scrutins cantonaux peuvent aller se faire cuire un œuf.

Face à tant d'arrogance, face à des conditions de travail toujours plus pénible, face à des salaires misérables, la réponse est claire: le 22 septembre, c'est **NON** à la modification de la loi sur le travail voulue par Lüscher et ses confrères.

Emmanuelle Joz-Roland



...mais sur la vie des vendeuses et des vendeurs!



22 septembre - Loi sur les épidémies

Du pour et du contre du point de vue syndical

La révision de la loi sur les épidémies vise à adapter au contexte actuel la loi en vigueur qui date de 1970. Les nouvelles mesures concernent la propagation des maladies infectieuses accélérée par la mobilité et l'urbanisation croissantes.

En cas d'acceptation de la loi, la Confédération sera habilitée à concevoir et mettre en œuvre des programmes nationaux. La loi vise à préciser les compétences respectives des cantons et de la Confédération, leur collaboration, à clarifier la protection des données en la matière, à améliorer l'information de la population, et à préciser la compétence actuelle des cantons en matière de vaccination obligatoire.

Le comité hospitalier du SIT en a débattu et s'est trouvé partagé entre les effets positifs et négatifs du projet. Le SIT ne donne donc pas de recommandation de vote, mais a choisi de présenter les arguments concernant les deux positions débattues.

Mirella Falco

En faveur de la révision

Cette loi va s'avérer très importante pour garantir les moyens nécessaires à la prévention des épidémies, notamment en ce qui concerne les infections sexuellement transmissibles.

En l'absence actuelle de loi sur les efforts de prévention dans la santé, la révision ajoutera une base légale plus particulièrement pour la prévention primaire, c'est-à-dire celle mise en place pour éviter qu'une infection ne se déclare. Cela concerne plus particulièrement le travail effectué par des professionnel-le-s de diverses disciplines qui agissent en amont ou en marge des soins inclus dans la prévention secondaire ou tertiaire effectuée plus particulièrement par les médecins (dépistage, diminution de la durée et des effets négatifs des infections en cours ou non-guérissables). Le rôle de ces professionnel-le-s non-médicaux pourra être davantage reconnu dans les programmes nationaux, et du coup, cela valide leur travail, voire permet de justifier le financement des postes de travail.

Quant à la vaccination, la révision de la loi stipule que personne ne doit être contraint à se faire vacciner, sauf pour des groupes à risque, et pour autant qu'un danger sérieux soit établi. Le danger sérieux devra être évalué à sa juste mesure et ne devrait pas remettre en cause la liberté individuelle. Celle-ci est limitée par un intérêt général de santé publique.

Sachant que la loi est un "paquet ficelé" de diverses mesures, les avantages de l'accepter l'emportent sur les effets négatifs.

Contre la révision

Les HUG risquent de s'emparer de la loi pour mener une campagne offensive et rendre obligatoire le vaccin contre la grippe saisonnière. Cette loi est impatiemment attendue aux HUG qui

s'inspirent du modèle américain où la vaccination est obligatoire, alors que de nombreuses études contestent l'efficacité du vaccin contre la grippe saisonnière, tant sur les risques de propagation du virus que sur les absences du personnel.

Les campagnes menées ces deux dernières années aux HUG ont été particulièrement offensives. La vaccination du personnel soignant contre la grippe saisonnière est présentée comme un remède miracle qui confinerait les risques de propagation des virus et protégerait totalement les patients, améliorant ainsi la qualité des soins.

Or la réalité est autre. La vaccination du personnel soignant ne protège pas le patient. Le personnel soignant qui se vaccine a l'obligation de porter le masque pendant 15 jours post vaccination, le temps que le vaccin agisse. Après ces 15 jours, ce personnel ne prend plus d'autre mesure de protection, tant qu'il n'a pas de symptômes de grippe. Or en son sein, une certaine propor-

tion va développer une grippe malgré le vaccin. Durant l'hiver 2012-2013, 30% du personnel vacciné a développé la grippe. Comme les symptômes apparaissent environ 24 à 36 heures après l'infection, pendant cette période, la personne est contagieuse, mais ne le sait pas. Ne portant pas de masque, le personnel vacciné contamine bel et bien les patients.

Ce n'est qu'au moment où les symptômes apparaissent que la personne va remettre un masque. A l'inverse, le personnel non vacciné porte le masque en toutes circonstances, et protège mieux le patient.

C'est également négliger que les patients reçoivent des visites. Or selon un sondage de l'université de Zurich mené en 2010/11, moins de 20% de la population suisse se vaccine contre la grippe.

Les visites sont invitées à porter un masque dès l'entrée dans l'unité de soins. Certaines le font, d'autres pas, mais très souvent, une fois auprès du lit

du patient, les visites enlèvent leur masque pour saluer, faire la bise au patient, etc. Le patient est ainsi potentiellement contaminé.

Ainsi, élever la vaccination du personnel au statut de "solution" au problème des infections hospitalières des patients est un raccourci dont le fondement ne repose pas sur une base scientifique.

C'est également faire silence sur le lobbying des entreprises pharmaceutiques, qui sont souvent sponsors des recherches scientifiques menées par certains médecins.

Enfin, selon la liste des services où la vaccination sera déclarée obligatoire, le personnel ne souhaitant pas se faire vacciner subira une obligation de fait, malgré les garanties de la loi. La liberté personnelle sera alors atteinte avec l'obligation de fait de se faire injecter dans le corps des substances jugées indésirables.

Dans ce sens, la loi va donc trop loin.

Votation cantonale du 22 septembre

Oui à un renforcement du Tribunal des Baux et Loyers

Le 22 septembre, un seul objet cantonal est soumis au vote: le renforcement du Tribunal des baux et loyers. Le SIT appelle à voter OUI à cette modification.

Il s'agit de créer une nouvelle chambre afin de traiter le nombre croissant de demandes en matière de baux et loyers. La modification permettra d'augmenter de 20% les effectifs des juges, tout en gardant le système actuel: pour chacune des chambres de ce tribunal siège un-e juge assisté-e de six assés-

seurs-euses, trois représentant les locataires, et trois les bailleurs, formant trois équipes paritaires traitant les dossiers par tournus, système qui donne toute satisfaction.

Ce projet de loi a été adopté à l'unanimité du Grand Conseil, après modification par la Commission judiciaire qui a accepté

les arguments du Rassemblement pour une politique sociale du logement demandant de ne pas supprimer les assésseurs sociaux dans la chambre qui traite des évacuations, au vu des difficultés que rencontrent les locataires confrontés à de telles décisions. Cette dernière modification ayant été abandonnée, le projet a pu être soutenu par les milieux de défense des locataires.

JLF



L'initiative a abouti !

Plus de 120'000 signatures en quatre mois! Ce score est un succès dont les militant-e-s syndicaux-ales qui ont porté la récolte peuvent être fier-ère-s. Qu'ils-elles soient remercié-e-s de leurs efforts. C'est aussi le signe de l'attachement de la population au 1^{er} pilier des retraites, et à son amélioration au moment où le Conseil fédéral dévoile ses projets effrayants:

- retraite des femmes à 65 ans, le retour!
- diminution des rentes du 2^e pilier de 12%, par une baisse du taux de conversion du double de celle que la population avait balayé en 2010 par 73% de non !

- diminution de moitié de la contribution de la Confédération à l'AVS, et financement de la perte par une augmentation de la TVA! A l'encontre de toute logique, et alors que l'AVS, par son système de répartition, échappe aux aléas de la bourse et n'est pas otage de la finance comme le 2^e pilier, cette stratégie ne vise qu'à mettre l'AVS en difficulté pour mieux le démanteler.
- Un "frein à l'endettement" technocratique, qui permettrait de reculer l'âge de la retraite et de diminuer les rentes au gré de l'évolution des réserves de l'AVS!
- L'abandon de la compensation du rattachement des rentes de l'AVS, principe essentiel de maintien du pouvoir d'achat des retraités.

Tou-te-s à la manifestation du 21 septembre à Berne contre ce vol planifié de nos retraites (cf. page 1).

JLF

Victoire pour les travailleurs

Le Tribunal fédéral a débouté les patrons d'Agri-Genève et confirmé le temps de travail de 45 heures par semaine édicté par la Chambre des relations collectives de travail (CRCT) en décembre 2012 sur demande du SIT.

Le Tribunal fédéral (TF) a débouté en juillet dernier Agri-Genève et les patrons de l'agriculture genevoise dans leur recours contre les 45 heures hebdomadaires. Pour rappel, la CRCT avait édicté par contrat-type de travail (CTT) une diminution de la durée hebdomadaire du travail de 47 h 30 à 45 heures en moyenne annuelle, dès le premier janvier 2013. Le SIT, acteur important dans la défense des 750 travailleurs-agricoles que compte Genève, ainsi que la Plateforme pour une agriculture socialement durable, avaient saisi le TF pour participer à la procédure en tant que parties intervenantes.

Ouvriers mal lotis

C'est une claire victoire pour les travailleurs et travailleuses de l'agriculture qui demandaient de longue date la diminution du temps de travail, et un échec pour la politique d'Agri-Genève de refus d'améliorer les conditions de travail, ce alors que les ouvriers et ouvrières agricoles ne bénéficient même pas de la protection de la loi fédérale sur le travail, ni d'une convention collective. De plus, ils/elles sont les travailleurs-euses les moins bien rémunéré-e-s du canton, avec un salaire à plein temps de

3'300 francs par mois, correspondant à 16,90 francs de l'heure, ce qui reste totalement insuffisant pour vivre dignement à Genève. Leur temps de travail reste, malgré cette décision, largement supérieur aux autres secteurs qui connaissent des conditions de travail pénibles et usantes.

Liberté économique et protection de la santé

Sur le plan juridique, le TF a considéré que l'existence du CTT, complété par la loi genevoise sur l'agriculture qui prévoit le versement de subventions cantonales aux seules entreprises agricoles qui le respectent, constitue de fait une atteinte à la liberté économique mais qui reste proportionnée au but poursuivi, soit la protection de la santé des travailleurs-euses. Liberté économique ne veut pas dire liberté d'exploiter, comme on en a trop souvent l'impression face à l'ordre juridique suisse.

L'argument de la concurrence déloyale, également invoqué par AgriGenève face à des conditions de travail différentes dans chaque canton, est renvoyé à son expéditeur: c'est le législateur, largement acquis au patronat, qui a voulu des contrats-types cantonaux pour pouvoir tenir compte des réalités

cantonales, ce que la CRCT a précisément fait!

Genève montre l'exemple

Désormais, Agri-Genève devra démontrer sa volonté d'appliquer la loi et ne pas chercher à la contourner au mépris de celles et ceux qui font la richesse de leurs entreprises. Les heures travaillées au-delà des 45 heures en moyenne doivent être compensées en congés ou payées comme heures supplémentaires majorées de 25%, et ce à compter du 1^{er} janvier 2013. A Genève, le SIT veillera à l'application effective des 45 heures hebdomadaires.

Il appelle le Grand Conseil à supprimer les discriminations que subissent encore les familles de travailleurs-euses agricoles sous l'angle des allocations familiales, plus basses que pour toutes les autres familles du canton, en acceptant le projet de loi déposé par le parti socialiste en février 2013.

Sur le plan suisse, avec des salaires dépassant à peine les 3'000 francs pour des horaires pouvant dépasser largement les 50 heures par semaine selon les cantons, le chemin est encore long: il faut maintenant une convention collective ou un contrat-type fédéral prévoyant des salaires impératifs et des conditions de travail comparables à celles de Genève, comme le demande une proposition de résolution déposée par les Verts au Grand Conseil genevois.

Simon Descombes
et Boumédienne Benmiloud

Cycle de films Métro - Boulot - Kino

Mardi 24 septembre 2013 à 18h30, au Cinélux

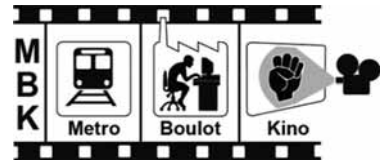
Les Hommes du Port

de Alain Tanner

Suisse, 1995, documentaire, 65min, VO français et italien, sous-titré fr / all, 35mm
Projection suivie d'une discussion en présence du réalisateur.
Lieu: Cinélux - 8, Boulevard de Saint-Georges - 1205 Genève

J'avais 22 ans. Je voulais fuir à tout prix l'installation dans la vie. Je partis à Gènes pour travailler dans une société de navigation, bien sûr dans l'espoir de pouvoir m'embarquer un jour. Ce fut mon premier contact avec le monde du travail, et avec les hommes de la mer et des ports. Je reviens à Gènes pour la première fois quarante ans plus tard. Un grand port, c'est d'abord pour moi, avant l'imaginaire romantique des histoires, un lieu de travail. Je dirais même un "haut lieu du travail", que j'identifie à travers les paroles des dockers pour qui le port n'est pas cet ailleurs d'exotisme. Saisir les marques du passé d'un faux marin pour tenter d'assouvir ce manque qui creuse la réalité d'un vrai cinéaste. Articuler ce passé avec le présent, confondre l'imaginaire avec la réalité de ce monde. (Alain Tanner)

"LES HOMMES DU PORT, un film vif et enlevé malgré le poids des charges - conteneurs et cargos monstres - qu'on y déplace. Réflexion sur le monde du travail et reflet de l'ambiance de cet univers de dockers, de la sensation de liberté qu'ils éprouvent à faire ce métier qui se transmet de père en fils, il vit de la dignité qui émane de ces hommes, de leur beauté captivante, mais aussi de leurs paroles qui, sans grands discours, vont à l'essentiel. Et si ce film ne tombe pas dans le piège du cliché nostalgique, c'est grâce à l'art du cinéaste qui sait faire le lien entre l'expérience des dockers et son propre travail. (...) Un film qui fait du bien." (Tages-Anzeiger)



Cycle de films proposés au Cinélux en collaboration avec Unia, le Collectif Travail et Santé, le SEV, le SSP et le SIT.

Signez et faites signer la pétition

"Plus de droits pour les employées de maison sans autorisation de séjour"

Le syndicat Sit est très actif dans la campagne "Aucune employé-e de maison n'est illégale" qui a pour objectif d'améliorer les conditions de vie et de travail avec comme but premier d'obtenir des autorisations de séjour pour tou-te-s les travailleuses sans autorisation de séjour avec une attention particulière pour les employé-e-s de maison.

Vous pouvez soit signer la pétition en ligne sur le site internet www.aemni.ch ou signer la version papier ci-dessous et nous la retourner avant le 15 février 2014 par courrier au syndicat Sit, 16 rue des Chaudronniers, case postale 3287, 1211 Genève 3

Argumentaire de la pétition

En Suisse, il y a plus de 40'000 employé-e-s de maison sans autorisation de séjour - ou "sans-papiers" - dont 90% sont des femmes. Précarisées, sans sécurité sociale, elles assurent le ménage, la prise en charge d'enfants, de personnes âgées et/ou dépendantes dans les foyers privés. Ce travail, essentiel, est indispensable au fonctionnement de la société. Il

n'y a pas suffisamment de personnes migrantes avec autorisation de séjour et de Suissesses prêt-e-s à travailler dans ce secteur. Il faut donc créer des possibilités pour que ce travail puisse être effectué dans de bonnes conditions.

Conditions de travail précaires

Aujourd'hui, dans le secteur de l'économie domestique, les conditions de travail sont particulièrement précaires: cu-

mul des heures dans différents ménages ou disponibilité totale (24h sur 24h), bas salaire, isolement social, grande dépendance envers les personnes employeuses, logement sur le lieu de travail. La protection sociale fait cruellement défaut: absence d'assurances accident, maternité, chômage et vieillesse! Sans autorisation de séjour, les risques d'exploitation, de harcèlement sexuel et de violence augmentent.

contribuent grandement à augmenter la prospérité et la qualité de vie d'innombrables personnes en Suisse.

Toujours une affaire de femmes...

Le travail domestique est encore considéré comme un travail féminin et, en conséquence, n'est pas assez valorisé. Ni la création de conditions permettant un réel partage du travail domestique entre femmes et hommes, ni le développement des infrastructures collectives (crèches, établissements médico-sociaux, etc.) en nombre suffisant et subventionnées ne sont actuellement une réalité. Ces femmes qui assument le travail domestique devraient au minimum pouvoir travailler dans des conditions décentes. En 2011, la convention 189 de l'OIT "pour un travail décent des employé(e)s domestiques" a été adoptée. La Suisse ne l'a pas encore ratifiée. L'attitude de la société, qui accepte et profite d'avoir recours à une main d'oeuvre sans statut légal, tout en refusant à ces travailleuses presque toute possibilité d'obtenir une autorisation de séjour, relève de la plus grande injustice.

Un travail indispensable et en pleine croissance

La demande dans ce secteur d'activité est en pleine croissance. L'activité professionnelle des deux parents, le vieillissement démographique de la population, la réduction et la privatisation des services publics, l'absence d'une politique familiale et l'inégale répartition du travail domestique entre femmes et hommes en sont les principaux facteurs. Un nombre croissant de familles monoparentales, de personnes isolées, de personnes âgées et/ou dépendantes ont généré de nouveaux besoins qui ne sont pas comblés par les services publics. Les employé-e-s de maison sans autorisation de séjour

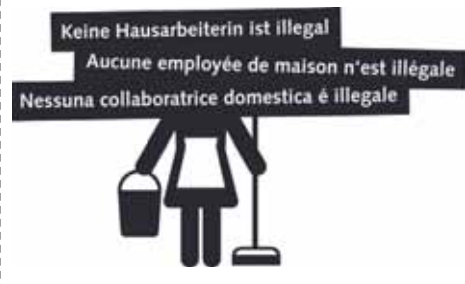
Pétition

Plus de droits pour les employé-e-s de maison sans autorisation de séjour

Le travail des employées de maison sans statut légal est indispensable au fonctionnement de notre société. Aujourd'hui, ces femmes migrantes travaillent et vivent dans une grande précarité et font souvent l'objet d'abus. Pour que cette situation cesse, les signataires demandent donc au Conseil fédéral une amélioration des conditions de vie et de travail de ces employées :

1. Des autorisations de séjour pour les travailleurs/-ses sans autorisation de séjour, particulièrement celles et ceux travaillant dans le secteur de l'économie domestique.
2. Un accès garanti et sans risque d'expulsion à la protection sociale pour les employées de maison sans autorisation de séjour.
3. Un accès au Tribunal des prud'hommes sans risque d'expulsion pour les employées de maison sans autorisation de séjour.

Nom et prénom	Adresse	Signature	Je souhaite plus d'informations



CCT Intercommunale dénoncée

La Convention collective de travail (CCT) intercommunale du personnel des institutions genevoises de la petite enfance est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2011. La FIPEGS, regroupant les comités des institutions signataires, l'a dénoncée pour la fin 2013.

La CCT s'applique aux institutions de la petite enfance subventionnées par les Communes d'Anières, de Carouge, de Confignon, d'Onex, de Plan-les-Ouates, de Satigny et de Thônex. Le SIT est inquiet et étonné par cette dénonciation, alors que la CCT est en vigueur depuis moins de trois ans seulement. En effet, les travaux de négociation ayant été conduits en profondeur et conclus à la satisfaction de toutes les parties, cette méthode est pour le moins choquante, puisque elle semble vouloir indiquer que la Fédération patronale veut renégocier la CCT sur nombre d'éléments. Il est curieux et peu commun de remettre en cause un ensemble patiemment construit par la négociation, et de ne pas faire usage d'une demande de révision partielle, comme le prévoit la CCT, en proposant les modifications d'articles souhaités aux autres parties de la CCT. A ce jour, nous attendons toujours de connaître les demandes de modifications de la FIPEGS. Nous savons seulement que les Communes ne veulent plus intégrer les 140 francs d'aide à l'assurance maladie dans le salaire des aides et qu'elles placent sur un autre modèle de grille salariale depuis de nombreux mois. Ces perspectives nous inquiètent

fortement. A cet égard, nous savons que certaines institutions se croient autorisées à ne pas intégrer cette somme dès le début 2013 déjà. Or, il n'est pas possible de modifier une CCT en cours de validité (soit jusqu'à fin 2013) sans l'accord de toutes les parties. Cet accord n'ayant pas été obtenu, les 140 francs d'augmentation doivent être appliqués aux aides également comme pour toutes les autres fonctions.

Le SIT, ainsi que l'AGEDE, ont déjà demandé que la CCT soit reconduite pour trois ans, soit jusqu'à fin 2016. Nous avons aussi demandé la revalorisation salariale des personnes au bénéfice d'un CFCASE, qui sont payées très en dessous des ASE qui travaillent dans d'autres secteurs professionnels. Nous avons aussi demandé que la CCT clarifie les conditions de travail et les indemnités de toutes et tous les stagiaires qui ne seraient pas encore définies par la CCT (exemple Matur-Pro). La décision de la FIPEGS est très grave et nous réunirons rapidement le personnel concerné pour discuter ensemble des moyens à mettre en œuvre pour maintenir la CCT. Les parties à la CCT devraient se réunir déjà dans le courant de septembre 2013.

Valérie Buchs

Pénibilité physique du travail : bien mais peut mieux faire

En juillet dernier, la liste des professions à pénibilité physique a été adoptée par le Conseil d'Etat. 8000 salarié-e-s des services publics et parapublics pourront donc bénéficier d'une retraite à 61 ans plutôt qu'à 64 ans. Un résultat pour lequel le SIT s'est battu et continuera à se battre.

Suite à l'adoption de la loi sur la fusion des caisses de pension, le Cartel intersyndical du personnel de l'Etat et du secteur subventionné a rencontré une délégation du Conseil d'Etat pour discuter des règlements d'application de la nouvelle Caisse de Prévoyance de l'Etat de Genève (CPEG), dont le règlement sur la pénibilité physique du travail. Dans ce cadre, le SIT, à l'origine de la reconnaissance du principe de pénibilité dans la loi, a farouchement défendu la reconnaissance de la pénibilité physique pour le plus grand nombre de fonctions possibles.

Un résultat positif

Les résultats de ces discussions sont concluants. Dans le Règlement que le Conseil d'Etat vient d'édicter sur la question, la pénibilité physique est reconnue pour un peu plus de 8000 salarié-e-s, soit le 20% de l'ensemble des 40'000 affilié-e-s actifs-ves de la CPEG. 59% des activités à pénibilité physique concernent les métiers des soins, dans les HUG, l'aide à domicile, les EMS (voir liste ci-contre). Ces résultats sont conformes aux estimations faites au moment de la négociation sur la fusion des caisses. Il s'agissait en effet de préserver un âge-pivot plus favorable (3 ans d'anticipation par rapport

aux autres) essentiellement pour les métiers des soins, pour un nombre total de salarié-e-s concerné-e-s que nous avions alors estimé à 8000 minimum.

Mais des combats à poursuivre

Reste que la liste des professions pénibles adoptée par le Conseil d'Etat ne nous satisfait pas totalement. Par rapport aux discussions menées pendant les négociations sur la fusion des caisses, les critères (sollicitations physiques, influences environnementales, contraintes horaires) n'ont pas été remis en question, mais le Conseil d'Etat a relevé les "seuils d'entrée", c'est-à-dire le nombre de points à obtenir dans l'analyse de l'exposition : par rapport aux seuils

initialement évoqués, environ 1000 salarié-e-s occupant une vingtaine de fonctions sont sorti-e-s de la liste des ayants droit.

Deuxième problème : les discussions menées sur la pénibilité ont démontré que l'analyse des fonctions effectuée par l'OPE n'est de loin pas infaillible. Il aura par exemple fallu une intervention ferme et habile du SIT et du Cartel pour permettre la réintégration des nettoyeurs-euses de l'hôpital (440 personnes) ou encore des aides-familial-e-s de l'aide à domicile (280), dans la liste.

Le Règlement prévoit la création d'une commission technique de réexamen dans laquelle nous aurons notre mot à dire. Mais ce sera avant tout sur la mobilisation du personnel qu'il faudra s'appuyer pour que les professions répondant aux critères de pénibilité physique aujourd'hui exclues de la liste puissent la réintégrer.

Davide De Filippo

Liste des fonctions à pénibilité physique

Agent-e - PSI
Agent-e exploitation centre de contrôle
Agent-e propreté et hygiène
Agent-e sécurité et surveillance
Aide à domicile
Aide familial-e
Aide hospitalier-ère
Aide-soignant-e
Animalier-ère
Appointé-e - PSI
Assistent-e en soins et santé communautaire
Assistent-e sécurité publique 3
Assistent-e technique stérilisation
Buandier-ère / blanchisseur-euse
Cantonnier-ère
Caporal-e - PSI
Cardiomobiliste

Chauffeur-euse ambulancier-ère
Chauffeur-euse poids lourds
Conducteur-trice balayeur / gros engin
Cuisinier-ère
Forestier-ère bûcheron
Gardienn-ne de fourrière
Horticulteur-trice / jardinière-ère
Infirmier-ère assistant-e
Infirmier-ère diplômé-e
Infirmier-ère spécialisé-e
Nurse
Pâtissier-ère / boulanger-ère
Peseur-euse - caissier-ère
Préparateur-trice en pathologie
Sage-femme diplômé-e
Sergent-e - PSI
Transporteur-euse brancardier-ère

Personnel de la Ville de Genève

Des dispositions transitoires qui se font attendre

Le personnel de la Ville de Genève se réunit en Assemblée générale le 12 septembre 2013 pour prendre connaissance de l'avancée des négociations sur les dispositions transitoires du Statut et décider des suites syndicales à y donner.

On se souvient que lors de l'adoption du nouveau Statut du personnel, un certain nombre de points n'avait pas été finalisés. Syndicats et Conseil administratif avaient signé un accord dans lequel ils s'engageaient à reprendre les négociations au plus tard un an après l'entrée en vigueur du Statut.

Ces points portent sur la cessation anticipée d'activité pour les fonctions pénibles, une caisse de retraite pour le personnel à temps partiel (essentiellement féminin) exclu de la CAP, la réintroduction d'un PLEND (supprimé en 2004) et une couverture perte de gain plus satisfaisante pour le personnel auxiliaire (aujourd'hui limitée à 180 jours).

A ce jour, les négociations n'ont pas permis de dégager un accord. Le Conseil municipal a décidé en janvier dernier de débloquer les 119,5 millions prévus par la CAP pour compenser l'abaissement du taux technique contre la modification de l'âge de la retraite dans le Statut (passage à 64 ans) avant la fin 2013.

Cette décision rend nécessaire de trouver des solutions à brève échéance, car il s'agit d'un ensemble de mesures qui forment un tout.

Préserver la santé des fonctions pénibles

Comme le nouveau plan CAP introduit un allongement de la période de cotisation, un relèvement de l'âge de la retraite de 62 à 64 ans et des pertes importantes de rente en cas de retraite anticipée, il faut se doter d'un dispositif qui permette de préserver la santé du personnel des fonctions pénibles. Celui-ci devra travailler deux ans de plus et l'on ne peut s'en satisfaire.

A titre de comparaison, à l'Etat et dans le secteur principal de la construction, des modalités ont été mises en place pour permettre la retraite à 60 ou 61 ans pour les fonctions pénibles. Les coûts pour l'assurance perte de gain maladie et pour l'AI du personnel en fin de carrière sont ainsi évités et les employés en sortent gagnants tout en préservant la santé des employé-e-s qui peuvent partir à la retraite plus tôt. De plus, l'engagement de plus jeunes permet d'alléger la masse salariale et de créer de l'emploi. A ce stade, les propositions du Conseil administratif ne permettent à aucun-e employé-e exerçant une fonction pénible de partir en retraite anticipée à 60 ans, puisqu'elles induiraient une perte de rente de près de 30%, sans compter les effets induits du nouveau plan CAP ! Une mesure qui n'existerait donc que sur le papier. La liste des fonctions pénibles est d'ailleurs toujours attendue. Le syndicat demande un vrai plan de cessation anticipée d'activité pour cette catégorie de person-

nel comme prévu par les dispositions transitoires du Statut.

Réintroduire le PLEND

Concernant la réintroduction du plan de retraite anticipée (PLEND) pour le reste du personnel, le Conseil administratif dit entrer en matière sur le principe d'un PLEND de 2 ans après un minimum de 10 ans de service (24 mois de rente AVS maximale simple). Cette seule mesure ne permettra toutefois pas de rendre accessible la retraite anticipée sans la compensation du rachat des années de cotisations perdues et/ou de la perte de 5% de rente par année d'anticipation. Seule une poignée de cadres pourrait se payer ce luxe. Pour ce qui concerne cette mesure, tout comme celle relative aux fonctions pénibles, le Conseil administratif n'envisage pas de la mettre en œuvre avant 8 ou 9 ans, soit pour celles et ceux qui ont moins de 55 ans au 1^{er} janvier 2014.

Un plan de retraite pour toutes et tous

Une solution est par contre à bout touchant pour la mise en place d'un plan de prévoyance adapté pour les employé-e-s à temps partiel, ainsi que pour l'affiliation au risque pour des auxiliaires à la prestation ou à l'heure, des apprentis et des stagiaires qui n'entrent pas dans les critères de la LPP. Les discussions n'ont en revanche pas démarré sur l'amélioration de la couverture perte de gain pour le personnel auxiliaire.

Valérie Buchs

Office cantonal de l'emploi

Préavis de grève

Le SIT et le SSP ont déposé un préavis de grève pour revendiquer des moyens supplémentaires et une gestion du service respectueuse du personnel et des principes du service public.

Un fort mouvement du personnel a vu le jour au sein du personnel de l'OCE depuis plus d'une année, afin de limiter la surcharge de travail qui submerge l'ensemble du personnel, crée des conditions de travail souvent inacceptables, voire dangereuses pour la santé des employé-e-s, et empêche les collaborateurs-trices d'accomplir leur travail dans le sens de la mission du service public confiée.

Manque de moyens

En septembre 2012, le déménagement des ORP dans les nouveaux locaux centralisés de Montbrillant a mis en lumière les problèmes d'organisation et de sous-effectifs pour faire face à l'afflux des demandeurs-euses d'emploi. La pression mise sur le personnel fut forte et la qualité des prestations en a pâti : délais d'attente pour les inscriptions des chômeurs, délais accrus pour accéder aux rendez-vous avec les conseillers-ères en personnel. Le personnel s'est organisé pour dénoncer la situation.

Depuis 10 mois, une délégation syndicale rencontre désormais régulièrement la direction de l'OCE. Elle demande que des mesures soient proposées et mises en place pour organi-

ser le travail, aménager les locaux voués à la réception des demandeurs-euses d'emplois et limiter la charge des dossiers des conseiller-ères à un maximum de 130 dossiers par conseiller-ère : il y en a actuellement entre 150 et 170, alors que les audits et rapports du SECO récents préconisent de suivre entre 90 et 120 dossiers maximum. La direction s'est engagée, face à la délégation syndicale, à soutenir et répondre à certaines de ces demandes, dont la limitation de la charge de travail à 130 dossiers. Le Département de la solidarité et emploi est également informé de ces revendications.

Or, fin juin, le personnel constate qu'en parallèle aux discussions, la direction met en place, sans consultation, une méthode de limitation des dossiers déterminée unilatéralement. Plutôt que de diminuer la charge de travail, l'employeur compte instaurer des objectifs personnalisés de placement des chômeurs-euses à atteindre mensuellement et soumis à controlling.

Inégalités de traitement des chômeurs-euses

Le système d'objectifs de placement personnalisés, en plus d'être utopique car les

conseillers-ères en personnel n'ont pas de pouvoir décisionnaire sur le marché de l'économie ou les employeurs, est inacceptable dans le contexte d'un service public. Pour atteindre des objectifs uniquement statistiques, l'employeur pousserait à traiter en priorité les dossiers avec plus de chance de placement rapide, parce que répondant mieux aux exigences du marché de l'emploi, et prêterait par voie de conséquence les demandeurs-euses d'emploi dont le profil est plus problématique. Une telle démarche est contraire aux principes d'un service public, qui doit assurer une égalité de traitement envers tous ses bénéficiaires. Dans la plus pure tradition du New Public Management, cet objectif met à mal les prestations publiques, les rend inéquitable, met le personnel sous pression et détruit les solidarités, impose la concurrence au sein du personnel, le pousse à prendre des risques et à se mettre en danger, dans une finalité de pouvoir justifier des politiques publiques toujours plus restrictives.

Le personnel a donc décidé de stopper cette dynamique et de rendre publique la situation délétaire. Une nouvelle Assemblée du personnel aura lieu le 10 septembre et un préavis de grève a été déposé pour le jeudi 19 septembre 2013.

Françoise Weber



4000 francs par mois pour toutes et tous : C'est nécessaire, juste et possible

La campagne pour l'initiative en faveur de l'instauration d'un salaire minimum légal de 22 francs de l'heure, soit 4'000 francs par mois, va être chaude ces prochains mois.

Les milieux économiques et le patronat vont se battre bec et ongles contre, en agitant leurs épouvantails habituels (emploi, compétitivité, bureaucratie). Les syndicats, avec leurs militant-e-s, doivent la défendre avec énergie et conviction, parce que c'est nécessaire (pour pouvoir vivre décemment à Genève), parce que c'est juste (les gains de productivité doivent être partagés), parce que c'est possible (la bonne santé de l'économie le permet).

C'est pour démontrer la solidité de ces trois piliers que le SIT publie une brochure qui établit à la fois

- un état des lieux des bas salaires à Genève, sur la base des calculs très précis de l'Observatoire universitaire de l'emploi (OUE);
- une analyse des conséquences de ces bas salaires sur les conditions de vie des travailleuses et travailleurs;
- une explication des lacunes du partenariat social pour y remédier;
- une remise en question des arguments patronaux contre l'initiative.

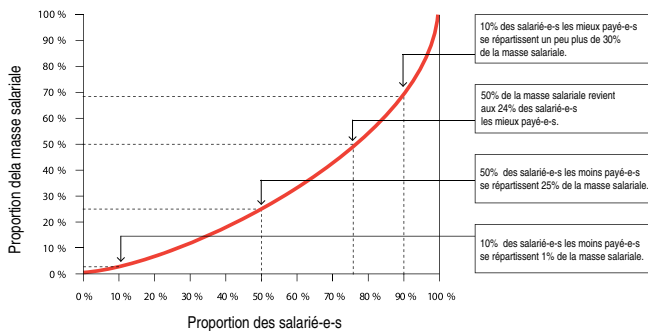
33'000 bas salaires à Genève

Premier enseignement-choc de cette étude: les bas salaires sont beaucoup plus nombreux qu'on ne le pense à Genève. L'enquête suisse sur la structure des salaires (ESS) établit déjà que 21'000 personnes travaillant dans le privé (15'000 emplois en équivalent plein temps) gagnent moins de 4'000 francs par mois ou moins de 22 francs de l'heure. A ce chiffre, il faut ajouter les salarié-e-s qui sont dans le même cas, mais sont employé-e-s dans des secteurs non recensés par l'ESS: économie domestique, agriculture, emplois de solidarité, programmes emploi-formation du chômage. On arrive alors à 33'000 personnes touchant un bas salaire dans le canton.

Salarié-e-s et secteurs les plus touché-e-s

Si l'on s'en tient aux calculs concernant les 15'000 emplois convertis en équivalent plein temps (EPT), on constate que ces bas salaires ne sont en moyenne que de 3'437 francs. Cette situation touche 8,5% de tous les EPT du secteur privé,

Répartition de la masse salariale parmi les salarié-e-s en 2010



vivre avec de tels salaires Avec un bas salaire, il est quasiment impossible de boucler ses fins de mois à Genève, l'une des villes les plus chères du monde, la 7ème sur 214 dans un récent classement. En effet, il faut encore soustraire du salaire les dépenses obligatoires (impôts, AVS/AI, 2ème pilier, assurance-maladie) et les dépenses courantes (loyer, alimentation, habillement, transports, etc.). Dès lors, les 20% les plus riches peuvent épargner 20% de leur revenu, tandis que les 20% les plus pauvres sont obligés de s'endetter à hauteur de 11% ou de recourir à l'aide sociale.

Bref, n'avoir qu'un bas salaire à Genève empêche de vivre décemment et engendre une fracture sociale inacceptable.

Un seul remède : le salaire minimum légal

C'est pour remédier à cette situation que l'initiative "salaire minimum" a été lancée. Elle veut fixer un plancher salarial au-dessous duquel il deviendra illégal de descendre. Le Conseil fédéral (!) et le patronat prétendent que c'est inutile, car "l'excellent fonctionnement du partenariat social" qui existe en Suisse permet de résoudre le problème. C'est faux. Même à Genève, ce "partenariat" ne parvient pas à protéger l'ensemble des salarié-e-s: les conventions collectives de travail (CCT) couvrent moins de la moitié des employé-e-s du secteur privé (46% exactement).

En plus, ce soi-disant partenariat s'effrite: le patronat refuse des augmentations de salaires ou n'en accepte que de trop faibles, dénonce des conventions existantes, met la pression (emploi, compétitivité) pour ne plus partager les gains de productivité, qui résultent pourtant en grande partie de l'investissement des salarié-e-s dans leur travail. Donc il ne reste plus qu'à lui forcer la main par le biais d'un salaire minimum légal pour obtenir justice.

C'est possible!

La bonne santé de l'économie suisse permet sans problème de faire ce pas. En effet, les gains de productivité augmentent régulièrement depuis plus de dix ans, mais ne sont pas répercutés sur les salaires. Une très sérieuse étude de l'Organisation mondiale du travail le démontre de façon claire: les courbes de la productivité et des salaires s'écartent de plus en plus (voir graphique à gauche). A Genève comme ailleurs: entre 2000 et 2010 (en tenant compte de l'inflation), le PIB par habitant a augmenté de 14% tandis que le salaire médian des bas salaires a légèrement baissé durant la même période, passant de 42'793 à 42'372 francs!

L'économie a donc largement les moyens de verser un salaire minimum: en Suisse, le bénéfice des sociétés a augmenté de 136% et leur capital de 96% entre 2002 et 2009. Il faut juste choisir maintenant de rémunérer correctement le travail plutôt que d'augmenter encore et toujours les profits des actionnaires, de préférer l'investissement humain aux financements spéculatifs.

A propos de quelques épouvantails patronaux

L'argumentaire patronal contre l'instauration d'un salaire minimum s'ingénie à vouloir effrayer la population: ce serait une menace pour l'emploi, une incitation aux délocalisations, un risque "d'aplatissement" des salaires vers le bas. L'OCDE, pourtant toujours très favorable au libéralisme, conteste cette propagande:

- D'abord, dans toutes les économies, les niveaux d'emploi ne sont pas déterminés seulement par celui des salaires, mais par plusieurs autres facteurs: la politique macroéconomique du pays, des politiques de l'emploi appropriées, la conjoncture, les taux de productivité,

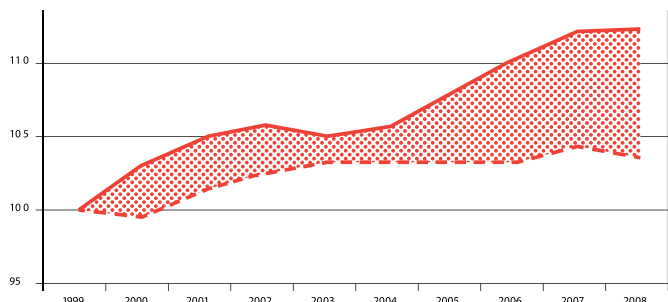
la qualité des produits et services ont une influence plus déterminante. De sorte que les théories économiques (souvent contradictoires d'ailleurs) ne permettent pas de prédire une dégradation de l'emploi à cause de l'introduction d'un salaire minimum légal. Au contraire, il est possible de tirer le meilleur parti possible d'une bonne articulation entre salaire minimum, emploi et lutte contre la pauvreté.

- D'ailleurs, toujours selon l'OCDE, des études récentes l'ont démontré: en Angleterre, l'introduction du salaire minimum (1999) a fait grimper l'emploi de 25% dans certains secteurs, et, en Allemagne, où on envisage une telle mesure, un rapport estime que cela entraînerait sur le long terme la création de 600'000 emplois.
- En particulier, l'augmentation des bas salaires a pour conséquence de donner plus de pouvoir d'achat aux populations concernées, ce qui accentue la consommation, donc aussi la production des biens et services qui y répondent.
- Le salaire minimum a aussi pour effet de "dynamiser" toute la politique salariale, d'une part en réduisant les inégalités, notamment entre femmes et hommes, d'autre part en ayant un "effet d'entraînement" sur les salaires proches de ce minimum et les salaires moyens.
- Quant au danger de délocalisation, il ne s'applique pas aux secteurs principalement concernés par les bas salaires qui, à Genève comme ailleurs, sont des secteurs de service à la personne ou de proximité (restauration, commerce, nettoyage, coiffure, économie domestique, etc.) dont l'activité n'est pas transportable ailleurs.

Jean-Marc Déneraud

Pour en savoir plus, lisez le bulletin SIT n°110 d'août 2013: **4'000 francs minimum pour toutes et tous: nécessaire, juste, possible**. Et surtout, faites campagne pour le oui à l'initiative!

Croissance de la productivité et des salaires en Suisse, indice (1999 = 100)



Sources: Le Temps, juillet 2011

Invitation à un conseil interprofessionnel ouvert à tou-te-s les membres et militant-e-s du SIT

1:12 pour des salaires équitables

Connaître l'initiative, ses buts et ses effets, Les arguments des adversaires et comment les combattre avec un-e représentant-e des Jeunesses socialistes, lanceurs de l'initiative

Judi 19 septembre, 18h 30
Grande salle du SIT
16 rue des Chaudronniers

L'initiative 1:12 des Jeunesses socialistes demande que dans chaque entreprise, le salaire le plus élevé soit au maximum 12 fois supérieur au salaire le plus bas (appelé écart 1:12). Le but est de limiter l'envolée indécente des hauts salaires, en moyenne plus de 50 fois élevés que les plus bas, voire 200 fois ou plus, et qui s'accaparent tout le fruit de la production et de la croissance.

L'initiative veut établir une meilleure justice salariale et redistributive. Elle permettra ainsi également d'augmenter les bas salaires. C'est un parfait complément à l'initiative syndicale pour un salaire minimum à 4000 francs, qui fixera un plancher salarial décent, alors que 1:12 fixera le plafond. Un plafond qui laisse de la marge: avec un plus bas salaire de 4'000 francs, le plus élevé pourrait encore se monter à 48'000 francs par mois, ou 624'000 par an (avec 13%)!

Les milieux patronaux ont peur, et à raison, d'un deuxième effet Minder, et mettent le paquet pour combattre cette initiative et faire peur à la population. Comment leur répondre? Ce sera l'un des objectifs de cette présentation-formation.

Nous vous y attendons nombreuses et nombreux, pour bien nous préparer à cette bataille décisive, pour bien pouvoir l'expliquer à nos collègues et autour de nous! La victoire est à notre portée.

JLF

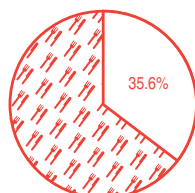
mais grimpe jusqu'à 16% dans le commerce de détail, 35% dans l'hôtellerie-restauration, 48% dans le nettoyage, 51% dans l'industrie textile et même 71% dans les "services personnels" (comme la coiffure et les instituts de beauté).

Parmi ces bas salaires, on trouve en majorité des femmes (58,4%), des salarié-e-s avec permis B, de courte durée et frontalier (69%) mais aussi des emplois peu qualifiés (22%), des personnes sans formation (28%) et même avec un CFC (6,7%). Ces caractéristiques pouvant se cumuler, cela signifie qu'être une femme, d'origine étrangère, exerçant un travail simple et répétitif, dans les services personnels ou l'hôtellerie-restauration constitue un risque majeur de se retrouver avec un bas salaire.

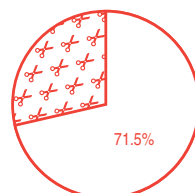
L'enchaînement des inégalités

L'existence de ces bas salaires va de pair avec celle de hauts, voire de très hauts salaires, ce qui crée une discrimination sociale très marquée. A Genève (chiffres 2010), les 10% des salarié-e-s les mieux payé-e-s accaparent 30% de la masse salariale tandis que les 30% les moins payé-e-s doivent se contenter du 10% de la masse salariale.

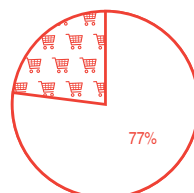
Et la situation s'aggrave lorsqu'on regarde ce qui reste pour



1 employé-e sur 3 dans l'hôtellerie-restauration gagne moins de 4'000.- par mois



Plus de 70% des employé-e-s des salons de coiffure gagnent moins de 4'000.- par mois



77% des employé-e-s de la vente qui gagnent moins de 4'000.- par mois sont des femmes