

NON à des crèches au rabais

Pas d'économies sur le dos des enfants

Le 9 février 2014, Genève se prononcera sur la loi 10636 concernant les structures d'accueil de la petite enfance (crèches, garderies et jardins d'enfants). En moins de 40 jours, près de 28'000 personnes ont signé un référendum contre cette loi mensongère qui promet soi-disant plus de places de crèches pour nos enfants.

Le SIT participe au Comité référendaire appelant à voter NON à cette modification de la loi, car il n'en serait rien. La majorité de droite du Grand Conseil ayant adopté ce projet vise, au contraire, à réduire de 25% le nombre d'adultes présents par groupe d'enfants dès l'âge de 2 ans et à réduire la proportion de personnel diplômé. Notre canton aurait ainsi le plus mauvais taux d'encadrement de Suisse et l'un des pires d'Europe. Cette loi contient aussi un volet de dégradation des conditions de travail du personnel, ce qui permettra, dans la réalité, de faire des économies sans pour autant construire une seule nouvelle place de crèche.

NON à la réduction du taux d'encadrement

Cette mobilisation massive montre combien nombreuses sont les personnes qui désirent que les enfants continuent à bénéficier d'un accueil de qualité garantissant leur sécurité et leur bien-être. La diminution du taux d'encadrement projetée dans les institutions de la petite enfance remettrait en cause les activités éducatives stimulant le développement de chaque enfant, la possibilité de sorties à l'extérieur (certains enfants restent entre 10 et 12 heures par jour dans l'institution), le

soutien aux enfants en difficulté et le partenariat avec les familles.

Groupe d'âge	Aujourd'hui à Genève	Si la loi est acceptée
2-3 ans	8 enfants par adulte	10 enfants par adulte
3-4 ans	10 enfants par adulte	13 enfants par adulte

Si cette loi passe, les institutions se transformeraient en des lieux de gardiennage, faute de personnel suffisant. Pire, cette loi prévoit même la possibilité, selon les circonstances, de déroger encore à ces nouvelles normes pour les enfants de 3-4 ans. Nous voulons au contraire garder des lieux sécurisant pour les enfants, respectueux envers leurs besoins et l'assurance d'un lien social pour les plus fragiles. Les enfants sont les adultes de demain. C'est aussi pourquoi le Conseil d'Etat appelle à refuser cette loi.

NON à cette loi qui ne créera pas de nouvelles places

Il manque aujourd'hui plus de 2000 places de crèche dans le canton de Genève. Cette pénurie est une réalité durement vécue par les parents. La nouvelle loi ne créera pas de nouvelles places car les normes inter-cantoniales prévoient 3m² par enfant, ce qui est un minimum vital. Or, les crèches actuelles n'ont matériellement pas assez d'espace physique pour accueillir davan-

tage d'enfants. Au lieu de créer de nouvelles places, cette loi permettrait simplement de supprimer du personnel. En outre, comme la pénurie de places d'accueil concerne surtout les enfants de moins de 2 ans, la loi ne répondrait absolument pas à la demande. Contre la pénurie, il n'y a qu'une seule solution: construire de nouvelles crèches.

En juin 2012, la population genevoise l'a d'ailleurs signifié clairement lorsqu'elle a accepté un texte constitutionnel qui demande que l'Etat et les communes mettent des moyens pour créer des places d'accueil pour la petite enfance afin de répondre aux besoins dans les 5 ans. La droite cherche à faire croire qu'elle y arrivera de cette manière. Nous demandons simplement qu'elle respecte la volonté populaire et qu'elle vote les budgets pour réaliser les places qui font défaut!

NON à la diminution du personnel diplômé

Non seulement la nouvelle loi rendrait le travail du personnel plus difficile en diminuant le nombre d'adultes par groupe d'enfants, mais en plus elle réduirait le nombre d'éducatrices diplômées. Aujourd'hui, les institutions doivent comprendre au moins 66% d'éducatrices diplômées. La nouvelle loi, sous prétexte de faire des économies, veut réduire ce taux à 50%. Le reste du personnel éducatif serait

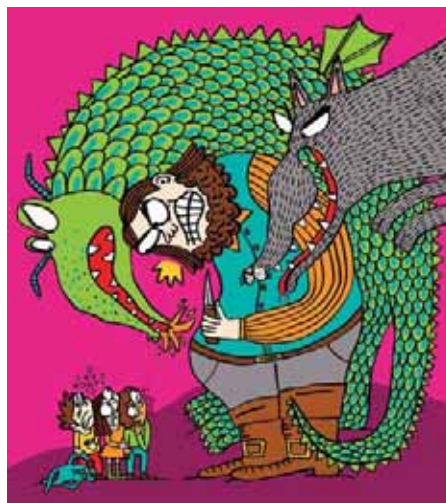


Illustration: Adrienne

composé comme aujourd'hui de CFC ASE et de personnel non qualifié.

Un accord avec le DIP n'a pas été respecté par le Grand Conseil, puisque ce taux devait constituer un minimum et aussi permettre aux non-qualifiés de se former.

NON à des conditions de travail à plusieurs vitesses

Aujourd'hui, on compte quatre conventions collectives de travail (CCT) différentes sur le canton, sans parler d'une partie du personnel qui n'est même pas au bénéfice d'une CCT. Au lieu d'harmoniser la situation

pour l'ensemble du personnel de la petite enfance, cette loi compliquerait encore la situation. Elle ouvrirait la porte à des CCT au rabais dans les crèches non-subsidées, générant ainsi une sous-enchère salariale. Le risque est grand de dégrader encore les conditions de travail de ce secteur très féminisé, au détriment d'une reconnaissance professionnelle pourtant bien méritée.

En définitive, cette loi veut nous faire reculer d'un quart de siècle. Ne nous laissons pas faire!

Valérie Buchs

Dans ce numéro:

9 février, on vote

Tous les sujets des votations en pages

1-3-8

Le 16^e congrès du SIT

Le 30 novembre 2013 s'est tenu le Congrès du SIT sur le thème "Crise et luttes syndicales".

4-6

Partage

après 105 jours de grève, celle-ci s'est arrêtée. Mais le conflit continue.

2

Ville de Genève

Forte mobilisation - victorieuse - contre les coupes budgétaires

7

Aide-mémoire

Encarté dans ce journal, l'Aide-mémoire 2014. Disponible également à la réception du syndicat et sur: www.sit-syndicat.ch



Sous-enchère salariale, abus patronaux: prendre Maudet au mot

Billie en tête, à peine les remaniements des services et départements annoncés, le Conseiller d'Etat désormais responsable - outre la police et la sécurité - du contrôle du marché du travail et de l'application des mesures d'accompagnement, s'est répandu dans la presse pour annoncer ses intentions.

C'est vrai que cela fait plaisir de voir un Conseiller d'Etat annoncer dans un langage musclé que le rôle de l'Etat, pour lutter contre la sous-enchère salariale, est également de donner des impulsions politiques fortes pour combler le vide conventionnel dont pâtissent 60% des salarié-e-s à Genève. Tout comme la volonté de traquer et punir les entreprises qui se nourrissent de sous-enchère salariale et ne respectent pas les règles en vigueur.

Ces déclarations sont certes le résultat de pressions conjuguées: les élections cantonales et l'avancée des mouvements populistes sont passés par là, tout autant que le retentissement des nombreuses dénonciations syndicales - dont celles du SIT - de cas scandaleux

de sous-enchère salariale et de sous-traitance abusive.

Alors que faire? Attendre et voir lesquelles de ces intéressantes déclarations d'intentions dépasseront le stade de la "comm" et seront suivies d'impulsions et de réalisations concrètes ou prendre la balle au bond et tester? Pour le SIT il convient de prendre Maudet au mot, et de lui présenter des propositions concrètes. A commencer par une liste de secteurs dépourvus de CCT pour couvrir des secteurs en expansion.

Car à Genève, la situation des salarié-e-s se dégrade de manière alarmante. Les principaux indicateurs de cette dégradation ne sont pas encore suffisamment débattus et pris en compte par les autorités politiques. Genève est le seul canton de Suisse à avoir connu une baisse du salaire médian entre 2008 et 2010. Les écarts de salaires entre les hauts et les bas salaires se creusent plus fortement que dans le reste de la Suisse. La proportion de salarié-e-s à bas salaire est en augmentation, comme le décrit abondamment la brochure publiée par le SIT en octobre 2013.

En matière de partenariat social, que M.Maudet veut revivifier, notre Congrès du 30 novembre, dont les conclusions sont présentées dans ce numéro, a posé clairement qu'il ne peut y avoir de partenariat social sans véritable redistribution des richesses. L'encouragement des CCT doit donc aller de pair avec une exigence de qualité du contenu de celles-ci. Elles n'ont de sens que si elles améliorent les conditions de travail et que si elles ne peuvent pas être contournées.

Pour le SIT donc, pas de CCT alibi, copie à peine améliorée d'un Code des obligations lacunaire, pas de CCT sans fixation de salaires minimaux qui ne peuvent être inférieurs à 4'000 francs mensuels comme le réclame l'initiative syndicale pour un salaire minimum légal que nous voterons le 18 mai.

Diverses études menées à Genève montrent que, comme dans la construction, le risque de sous-enchère salariale peut diminuer à condition d'augmenter de manière conséquente le contrôle des entreprises. Mais le risque augmente pour les permis de courte durée et pour la main d'œuvre féminine,

y compris dans les secteurs à CCT comme l'hôtellerie-restauration, lorsque le secteur n'est pas pourvu d'organes efficaces de contrôle paritaire. Une proposition concrète du SIT est de demander à M. Maudet de pallier aux lacunes de la CCT nationale de l'hôtellerie-restauration, qui ne dispose que de trois contrôleurs pour la Suisse romande, et de créer sans attendre à Genève un organe paritaire de contrôle de cette CCT.

Ces propositions et d'autres encore en matière de responsabilité solidaire, de sanctions et d'amendes des employeurs abusifs, de droit d'accès aux entreprises pour les syndicats afin de mener des enquêtes préalables au moyens d'inspecteurs syndicaux du travail - comme le demande l'initiative syndicale pour le renforcement du contrôle des entreprises - feront partie du catalogue de propositions concrètes à présenter à M. Maudet. Elles sont par ailleurs abondamment développées dans la campagne contre l'initiative xénophobe de l'UDC.

Manuela Cattani

La grève est finie, mais le conflit continue!

Le 3 décembre, le service des Emplois de Solidarité (EdS) a présenté son rapport sur Partage. L'image de Partage qui ressort du rapport est négative et de nombreux dysfonctionnements pointés. Pourtant, le service des EdS ne rompt pas la collaboration avec cette association, qu'il qualifie pourtant lui-même de "point noir", comme le demandaient les syndicats et les grévistes.

Une décision qui manque de courage politique et couvre les dérivés

Le courage politique a manqué pour sanctionner le "mouton noir" des associations d'EdS, le département préférant faire payer aux grévistes et au syndicat la perte de l'emploi et le licenciement collectif qui a logiquement suivi la fermeture du service de collecte des ordures pour les communes lesquelles, suite à la demande de la grève, ont résilié les unes après les autres le contrat d'externalisation à Partage. Et faire payer aussi, qu'à travers la grève, les dérivés plus générales du système des EdS (salaires de misère, sous-traitance de tâches publiques) se sont invitées dans le débat public en période électorale jusqu'à accélérer une réforme du système que le nouveau gouvernement devra mettre en place plus tôt que prévu.

Partage est quasiment mis sous tutelle. Obligation lui est faite d'engager un responsable des ressources humaines pour fin mars 2014, ainsi qu'une personne de confiance pouvant

désamorcer les conflits avec le personnel. Le rapport donne raisons aux grévistes lorsqu'il prouve que depuis 3 ans Partage ne remplit plus le mandat de former les EdS ni le mandat de soutien individualisé au retour sur le marché du travail ordinaire. Mais il minimise la portée de ces éléments, pourtant mis fortement en avant lorsqu'il s'agit de proposer un poste d'EdS à un-e chômeur-euse en fin de droit. Parce que les associations s'engagent à former et soutenir lorsqu'elles signent une convention de collaboration avec l'Etat, mais la loi ne fixe toujours pas ces obligations.

La récolte des ordures est une tâche ordinaire de service public

Dans le rapport, l'Etat joue avec les mots et utilise des arguments fallacieux pour faire croire que la levée des ordures n'est pas une activité ordinaire dévolue aux collectivités publiques. A entendre l'Etat, il suffit qu'une commune souhaite mettre l'accent sur la réinsertion de "personnes fragilisées" ou sur l'écologie par le

biais de l'utilisation de cyclotris (et pourquoi pas de patins à roulettes) pour que cette activité ne soit pas considérée comme une activité ordinaire. Cette interprétation est scandaleuse et confirme la volonté de certaines autorités de créer des services publics à deux vitesses contre laquelle il est essentiel de poursuivre la lutte dans le cadre de la réforme des EdS.

La grève est terminée mais le conflit continue

Le service des EdS ayant répondu par la négative à la revendication principale de la grève, soit la résiliation la convention de collaboration avec Partage, il a été mis fin à la grève sans obtenir gain de cause, si ce n'est la satisfaction de voir les communes les unes après les autres sous la pression de la grève résilier les contrats avec Partage, ce qui a mis fin à l'activité du service de levée des ordures par le Cyclotri.

Pour les grévistes, de savoir que plus personne ne devra récolter les ordures avec un salaire de misère et des engins qui mettent en danger la santé des employés est bel et bien le seul résultat concret. Mais cette fin d'activité s'est soldée par le licenciement collectif pour raisons économiques de 17 EdS exerçant cette activité.

La grève est terminée mais le conflit perdure devant la justi-



ce. 19 demandes en justice ont été déposées, car Partage n'a pas respecté le délai de congé pour bon nombre d'employés, n'a pas respecté les règles de la consultation des travailleurs en cas de licenciement collectif en refusant qu'ils soient accompagnés par le syndicat, prétendant récupérer du salaire auprès des ex-grévistes.

Des indemnités sont ainsi demandées. Les séances de

conciliation sont d'ores et déjà fixées et débutent fin janvier.

Partage: rien n'a changé

Et rien n'a changé à Partage. Ainsi, le 23 décembre, pour couper court aux bruits propagés par Partage, y compris en alertant la presse, les 19 grévistes ont fait parvenir un courrier à Partage que nous publions ci-dessous.

Manuela Cattani

SIT: heures d'ouverture

La réception-téléphone est ouverte tous les jours de 9.00 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 pour cela passer aux permanences, soit:

Bâtiment, parcs et jardins
mardi de 15.00 à 18.30
jeudi de 15.00 à 18.30

Nettoyage, entretien, régies, agriculture
mardi et jeudi
de 15.00 à 17.00 au 1^{er} étage

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

Services, garages, sécurité, horlogerie, industrie, commerce, médias, transports, finance
jeudi de 14.00 à 17.00

Santé, social, secteurs public et subventionné
mardi de 10.30 à 13.30
mercredi de 15.00 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 - jeudi de 14.00 à 17.00 sans rendez-vous

Impressum

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

Collaboration régulière:
Martine Bagnoud, Boumédiène Benmiloud, Valérie Buchs, Manuela Cattani, Elodie De Weck, Equipe Chômage, Mirella Falco, Giangiorgio Gargantini, Jésus Gomez, Thierry Horner, Emmanuelle Joz-Roland, présidence du SIT, Sylvain Tarni, 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.

Métro Boulot Kino

Mardi 28 janvier 2014 à 18h30
Nos Vies Discount

de Frédéric Brunnequell
France 2012, documentaire, 52 min.
Discussion: "Le salaire minimum"
Invités: Syndicat Unia et SIT, membres du comité d'initiative
Avec ses prix bas, le discount nous offre le meilleur des mondes: celui de la consommation. Grâce au discount, nous pouvons nous refaire une beauté chez un coiffeur pas cher, nous payer un joli voyage, décorer l'appartement, acheter des fringues à la mode, et même nous payer une nouvelle voiture... Le discount s'étend à tous les secteurs; serait-il le remède à la crise? "Nos vies discount" est un road movie en Logan de 8000 kilomètres.

Mardi 25 février 2014 à 18h30
D'égal à égaux

de Corinne Mélis et Christophe Cordier
France 2010, documentaire, 52 min.
Discussion: En attente de confirmation
Invité: En attente de confirmation
Ce film s'intéresse à des pionnières. Elles sont migrantes ou filles d'immigrés, et syndicalistes. Elles ont choisi de s'engager face à la dureté des conditions de travail et à la précarité des salaires, notamment dans les secteurs des services aux particuliers et aux entreprises, où l'on retrouve nombre de femmes issues de l'immigration. Actives en milieu masculin, elles sortent des rôles féminins attendus.

Cinélux - Entrée 10.- pour les membres du SIT

Comité SIT

Lors de ses dernières séances, le comité SIT nouvellement élu a:

- été informé du fonctionnement du comité et du SIT;
- procédé aux diverses nominations et délégations faisant suite au congrès;
- fait le bilan de ce congrès;
- préparé la campagne sur les votations du 9 février;
- discuté des enjeux syndicaux dans divers secteurs.

Comité CGAS

Lors de sa dernière séance, le comité CGAS a:

- pris position pour les votations du 9 février. Ces positions sont les mêmes que celles du SIT;
- organisé son implication dans la campagne contre l'initiative sur "l'immigration de masse";
- préparé le séminaire sur le chômage réunissant les partis de l'Alternative et la CGAS.

Le comité SIT élu au congrès du 30 novembre 2013

Secteurs	délégué-e	suppléant-e
Construction-nettoyage	Qemajl AGUSHI Fatmir BAJRAMI Carlos Alberto DO CARMO LOPES Ahmet FEJZA Blerim MAREVCI Ajet ZEQRIRI	José Manuel COELHO ALMEIDA HAJDARI Kemajl Sabedin HAZIRI Kushtrim IDRIZI Javier LIRIA Osman SULEJMANI
Services - terre - industries - services	Fernando FERREIRA Manuela ALVES PEIXOTO	Ana Maria HELMING DAZA Carmen Eloisa RAMIREZ VARGAS
Hôtellerie - économie domestique	Alberto FERNANDES Joanna CIESLIK Florinda PEREIRA Marc André BONNET Dorisi CAYCHO DELGADO Patricia BRAGADO DEMAL	Max DETURCHE Marie José BISPO BERNARDINO Kasum VELII Besim MAREVCI Jean-Yves RUGGER Christine SCHILLER
Public - santé - social	Claude STUDER Cecilia ZAUGG Jorge MUÑOZ Xavier LALANNE Virginie MELLOUL Christine FORMAZ	Daniela NEVES Giovanni ALBANO Diego CABEZA Judith PEREZ Annie THÉVOZ
Retraité-e-s (1)	André HERREN	Martial CURCHOD
Commissions	délégué-e	suppléant-e
Logement	Jean-Pierre LEWERER	-
Femmes	Janine REVILLET	-
Solidarité internationale	Jean-Dominique JACQUEMET	Kolou STUDER LAMAH
Migration	Maurice UTZ	Daniel DIND
Formation professionnelle	Lactitia MAGNIN	Daniel HAERING
Emploi - Chômage	Nicole LAVANCHY	Gérald CRETENAND

Présidence

Présidente: Christine FORMAZ - vice-président :Jorge MUÑOZ

Secrétariat général

Giangiorgio GARGANTINI, secrétaire général adjoint, Manuela CATTANI, secrétaire générale, Davide De FILIPPO et Thierry HORNER, secrétaires généraux adjoints.



Avortement

NON à une initiative rétrograde contre les femmes

Lancée par les milieux anti-avortement, l'initiative "Financer l'avortement est une affaire privée - Alléger l'assurance-maladie en radiant les coûts de l'interruption de grossesse de l'assurance de base" demande que l'assurance maladie obligatoire ne prenne plus en charge les coûts d'un avortement.

Depuis 2002, toutes les femmes ont le droit de choisir si elles veulent un enfant, et quand. Le régime des délais permet à chaque femme de décider librement, au cours des 12 semaines après ses dernières règles, si elle veut ou non mener sa grossesse à terme. Il y a 30 ans, le peuple avait aussi inscrit dans la Constitution le principe de prise en charge des coûts de l'avortement par l'assurance-maladie obligatoire. Cette solution est désormais

bien ancrée dans la société et elle a fait ses preuves. Il n'y a aucune raison d'en changer.

Les coûts des interruptions de grossesse se montent, selon les données des assureurs maladie, à 8 millions de francs par an, soit 0,03 % des coûts totaux de la santé. Ces coûts sont même en baisse, car le nombre d'avortements diminue. Rendre plus difficile la possibilité de se faire avorter dans des conditions médicales correctes, c'est favoriser les pratiques des

charlatans et accepter les risques importants qu'elles comportent pour la santé. Refuser le remboursement de l'avortement, c'est contraindre les femmes les plus pauvres et les jeunes sans moyens à mettre leur vie en danger par des interventions illégales et dangereuses. Les éventuels coûts induits par les séquelles de ces pratiques devraient alors être pris en charge par les caisses maladies, si bien qu'il ne resterait plus rien des soi-disant économies visées.

NON à cette initiative qui mine le principe de solidarité et qui pénalise les femmes.

VB



Trafic ferroviaire

OUI au projet de financement

Le 9 février, le peuple se prononcera sur le projet de "Financement et d'aménagement de l'infrastructure ferroviaire" (FAIF), un contre-projet direct à l'initiative "Pour les transports publics" de l'ATE et du SEV.

En raison de la qualité du projet FAIF, cette initiative a été retirée l'été dernier. Si le FAIF est approuvé, le nouveau Fonds d'infrastructure ferroviaire (FIF) pourra se constituer à partir de 2016, ce qui permettrait de réaliser les aménagements urgents, seule façon de maîtriser la hausse prévue du trafic voyageurs et marchandises ces prochains décennies.

Depuis 2011, la Confédération doit notamment compenser, à hauteur de 190 millions de francs l'an en moyenne, les besoins accrus des CFF et des compagnies privées en matière d'exploitation et d'entretien des infrastructures, ce qui s'ajoute aux conventions de prestations

en vigueur (pour environ 2,4 milliards). Et le fonds FTP (pour les grands projets ferroviaires) nouvelles liaisons ferroviaires alpines [NLFA], Rail 2000, ZEB [futur développement de l'infrastructure ferroviaire], raccordements aux lignes à grande vitesse [LGV] et mesures anti-bruit) accumule actuellement des dettes à hauteur de huit milliards de francs. Pour cette raison, nous exigeons dès 2010 un nouveau fonds d'infrastructure ferroviaire non limité dans le temps pour financer l'entretien et l'extension du réseau et pour désendetter le fonds FTP.

Le projet FAIF

Le FAIF satisfait à une grande partie des exigences syndi-

cales, étant donné que sa clé de voûte, le FIF, garantit tant l'entretien que l'extension du réseau. Il s'agit d'une avancée historique, qui crée pour la première fois une base stable pour le financement du rail.

Le FAIF investit à l'horizon 2025 dans l'aménagement de l'axe est-ouest, très sollicité, afin de pouvoir y faire circuler de longs trains à deux étages, dans l'aménagement des noeuds ferroviaires de Lausanne, de Genève, de Berne et de Bâle, dans le passage à la cadence à la demi-heure ou au quart d'heure, dans la vitesse des trains et dans les installations d'accueil des gares.

Le trafic marchandises bénéficie de capacités réseau garanties. La répartition des investissements par région est équilibrée, comme le montre le large appui manifesté par les Chambres.

Zones de développement

OUI à la densification

Par la Loi modifiant la loi générale sur les zones de développement (LGZD) du 16 mai 2013, le Grand Conseil a accepté d'augmenter l'indice de densité minimal à 2,5 en zone de développement 2, à 1,8 en zone de développement 3, respectivement à 1 et 0,8 en zone de développement 4A et 4B.

Il convient par ailleurs de souligner que les déclassements hors zone de développement ne sont soumis à aucune limite de densification.

Cette loi a été contestée par un référendum soutenu principalement par l'UDC et l'association de propriétaires de

villas Pic vert, mais a fait l'objet d'un large consensus tant au niveau de la commission du Grand Conseil *ad hoc* que du parlement.

Le SIT propose de voter OUI à cette modification, car il est globalement favorable à une densification visant à "développer la ville en ville", à éviter le gaspillage de terrain et à réduire au maximum la nécessité de déclasser des terres agricoles. Le SIT fera preuve de vigilance quant à l'application pratique de telles densités, qui sont relativement élevées et pourraient aboutir à de nouvelles opérations du genre de celles des Charmilles.



Le bulletin de vote du SIT

Voici les prises de position du SIT pour les votations du 9 février prochain.

Votation fédérale

Objets:

- Arrêté fédéral du 20 juin 2013 portant règlement du financement et de l'aménagement de l'infrastructure ferroviaire (contre-projet direct à l'initiative populaire "Pour les transports publics")? **OUI**
- Initiative populaire "Financer l'avortement est une affaire privée - Alléger l'assurance-maladie en radiant les coûts de l'interruption de grossesse de l'assurance de base"? **NON**
- Initiative populaire "Contre l'immigration de masse"? **NON**

Votation cantonale

Objets:

- Loi sur les structures d'accueil de la petite enfance et sur l'accueil familial de jour (LSAPE) (Plus de places de crèches pour nos enfants) **NON**
- Loi générale sur les zones de développement (Pour une utilisation rationnelle du sol) **OUI**

Votation communale en Ville de Genève

Objet:

- Transfert des 2300 actions de 022 Télégenève SA et autorisation de leur vente à UPC Cablecom **NON**

voir aussi les articles 1 et 8

Biens publics et CCT bradés

NON à la vente de Naxoo

La vente de toutes les actions de la société, jusque-là en main publique, à UPC Cablecom, filiale d'une multinationale basée aux Etats-Unis, aura des conséquences néfastes pour la Ville sur le plan économique, social et qualitatif:

- UPC-Cablecom refuse toute négociation d'une convention collective de travail (CCT) et ce alors que le Conseil municipal a voté en mai 2012 le maintien des emplois et de la CCT pour au moins 5 ans;
- Le contrat autorise UPC-Cablecom à licencier 10% du personnel par an pendant 5 ans, sans aucune garantie pour les autres emplois dès 2019, et sans exiger de plan social;

- UPC-Cablecom pourra dépasser ce quota de licenciement, moyennant une amende due à la Ville, mais sans indemnité aux travailleuses licenciées;

- Naxoo est une entreprise bénéficiaire et possède un vrai potentiel de développement si elle n'est pas vidée de sa substance.

...et le 18 mai 2014

Pour un salaire minimum légal mensuel de 4'000.-

Depuis l'élaboration du texte de l'initiative en passant par le dépôt de signatures en janvier 2012, le SIT a été de toutes les étapes de la lutte pour l'introduction d'un salaire minimum légal de 4'000 francs par mois. A d'autres reprises, les instances du SIT ont déjà confirmé leur engagement dans ce combat qui entre aujourd'hui dans une phase décisive. En effet, après l'acceptation par le peuple de l'initiative dite "Minder" en mars 2013, le récent échec de l'initiative "1.12" de la jeunesse socialiste témoigne de la nécessité d'agir au niveau de la politique salariale ailleurs que sur les très hauts salaires.

L'introduction d'un salaire minimum de 4'000 francs par mois n'est pas seulement une nécessité pour les travailleuses-uses des secteurs touchés par des trop bas salaires et une réponse efficace contre le dumping salarial. L'acceptation de cette initiative sera une étape fondamentale dans la lutte pour une autre politique salariale basée sur la nécessité de reconnecter salaires et productivité. En cela, la campagne en vue de la votation fédérale sera menée par tous les secteurs du syndicat, y compris ceux bénéficiant déjà de meilleurs salaires: non seulement pour une question de solidarité entre travailleuses-uses, mais aussi et surtout pour atteindre l'objectif d'une meilleure redistribution des richesses. Ces mêmes richesses que la bourgeoisie met en

avant quand il faut vanter les mérites du modèle économique suisse mais ne reconnaît plus quand il s'agit de les partager avec les travailleuses et les travailleurs du pays.

- Parce que les salaires inférieurs à 22 francs de l'heure ou 4'000 francs bruts par mois sont beaucoup plus nombreux à Genève qu'on ne le pense, et ceci malgré le fait que Genève soit classée 7e parmi les villes les plus chères du monde!
- Parce que les inégalités, à Genève comme dans le reste de la Suisse, sont de plus en plus criantes et engendrent de plus en plus de précarité et d'exclusion!
- Parce que le salaire minimum permettra aussi de diminuer l'inégalité salariale entre femmes et hommes. 400'000 personnes, dont 300'000 femmes, profiteraient immédiatement de cette mesure!
- Parce que la restitution aux salarié-e-s des richesses conséquentes à l'augmentation des gains de productivité est non seulement nécessaire et juste mais aussi possible!

Le 16^e Congrès du SIT réitére son engagement pour l'initiative syndicale et en fait l'une des principales priorités syndicales pour l'année 2014.

(résolution du Congrès SIT)

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 février à Vernier devant le centre commercial ARCenter (Route de Montfleury, 1214 Vernier)**

lundi 3 février de 16h00 à 19h00
jeudi 6 février de 16h00 à 19h00
mardi 11 février de 16h00 à 19h00
jeudi 27 février de 16h00 à 19h00



Un Congrès de lutte!

Le 30 novembre dernier s'est tenu à l'UOG le 16^e Congrès du SIT. Avec un parterre de militant-e-s renouvelé (la moitié des congressistes avaient moins de 46 ans) et féminisé (54% de femmes hors secteurs construction et terre). Le SIT a tiré un bilan sans concession du partenariat social et dessiné quelques axes de lutte pour les prochaines années.

A l'heure où le patronat n'a pas assez de mots doux pour vanter "l'excellence du partenariat social en Suisse", le 16^e Congrès du SIT a mis la question de ce partenariat au centre de ses débats. Et le bilan que le SIT en tire est sans appel: Conventions collectives de travail ne couvrant que la moitié des travailleurs-euses, parfois largement contournées, insuffisances de contrôles, sous-traitance abusive et développement du travail intérimaire, salaires qui stagnent, déré-

glementation des horaires de travail, explosion de la sous-enchère, précarisation en série, et constats que les gains extraordinaires de productivité et de la croissance économique ne sont plus partagés avec les salarié-e-s.

Face à ces constats d'un partenariat social qui ne joue plus ou pas assez son rôle, voire tend à masquer la dégradation du rapport de force entre capital et travail, le Congrès a travaillé sur quatre axes de réflexions, lesquels ont abouti

aux quatre résolutions que nous publions ci-dessous *in extenso*, et que nous pouvons résumer ainsi:

1. Un véritable partenariat social ne peut passer que par une véritable redistribution des richesses produites;
2. Dans un contexte d'uniformisation des conditions de travail au niveau régional ou national, la défense et l'amélioration des conditions de travail des salarié-e-s gene-

vois-e-s passe notamment par la lutte pour le maintien de Conventions cantonales;

3. Face à l'intransigeance patronale, l'obtention de nouveaux droits présuppose un renforcement et une diversification des moyens de luttes syndicales et politiques;
4. Face à la flexibilisation du marché du travail, l'amélioration des conditions de travail et de vie des salarié-e-s

se passe également par la revendication de droits transversaux, au-delà des branches professionnelles.

Ces axes, sans constituer une révolution copernicienne pour un syndicat comme le SIT, guideront notre action syndicale pour les prochaines années, avec un engagement et un enthousiasme renouvelés, à l'image de celui exprimé par les congressistes.

Au delà des branches professionnelles

Revendiquer des droits pour toutes et tous

Le monde du travail change:

- fermetures d'entreprises, délocalisations, restructurations, mais aussi évolutions technologiques et création d'entreprises rendent le tissu économique mouvant et confrontent les salarié-e-s à une grande mobilité professionnelle: on ne travaille plus à vie dans la même entreprise, le même secteur, le même métier. Dans ce contexte, l'évolution des professions, des fonctions, des emplois devient un fait de société, qui exige des contreparties syndicales;
- flexibilité (interne et externe), précarité, mise en concurrence sont les outils que le patronat utilise pour faire peser sur les salarié-e-s le poids principal de cette "volatilité" économique: licenciements, fractionnement des statuts (stables, temporaires, CDD, atypiques, etc.), flexibilisation des conditions de travail (horaires, tâches, salaires, etc.), ce qui entraîne des inégalités (entre statuts, entre secteurs, entre branches, entre régions) voire une dangereuse mise en concurrence des salarié-e-s entre eux, phénomènes qu'il faut combattre.

Pour faire face à cette réalité, les revendications sectorielles ou de branche sont certes utiles mais ne suffisent plus. Premièrement parce les CCT couvrent moins de la moitié des salarié-e-s. Ensuite parce que, dans de nombreux secteurs, les patrons ne partagent pas les gains de productivité et refusent toute avancée, imposent des détériorations des conditions de travail, réduisent le nombre de salarié-e-s qui bénéficient de la convention. En second lieu, parce que, dans ce contexte, l'effet d'entraînement ou de domino d'un secteur vers l'autre lorsqu'on obtient de nouveaux droits ne joue plus ou beaucoup moins (ex. retraite anticipée dans le secteur du bâtiment, 13^e salaire qui n'est pas généralisé dans tous les secteurs, etc.).

Dès lors que le partenariat de branche est grippé et que la majorité des salarié-e-s n'est pas couverte par des CCT, pour que les travailleuses puissent traverser la crise et les changements sans dégâts, le syndicat doit également "sortir de la branche" et lutter pour obtenir la généralisation de nouveaux droits pour toutes et tous, quelle que soit la branche, le secteur économique, qu'il y ait une CCT, un CTT ou aucune protection autre que le Code des obligations.

Pour sécuriser les parcours professionnels, protéger les acquis, accompagner la mobilité, ces nouveaux droits deviendraient valables partout et pour tout le monde, autrement dit "transversaux" pour avoir "force de loi" dans tout le monde du travail et non pas seulement dans tel ou tel secteur ou telle et telle fonction.

Cette lutte commune est un champ d'action particulièrement important pour un syndicat interprofessionnel comme le SIT.

Parmi ces revendications pour toutes et tous, transversales et interprofessionnelles, le SIT relève, en donnant la priorité à la lutte contre la précarité et les bas salaires:

Sur le plan des salaires et de l'emploi:

- instaurer un salaire minimum légal à 4'000 francs pour tou-te-s, pour lequel le SIT fera une campagne vigoureuse;
- rendre obligatoire dans toutes les entreprises l'assurance perte de gain en cas de maladie;
- instaurer un 13^e salaire pour tou-te-s, soit un vrai salaire mensuel supplémentaire;
- définir des conditions de stages qui empêchent l'exploitation des stagiaires et leur offre de véritables salaires lorsqu'il s'agit de premiers emplois.

Sur le plan du contrôle des conditions de travail:

- renforcer le contrôle de l'application des CCT avec sanctions à la clé pour les entreprises contrevenantes, notamment par l'initiative cantonale 151 pour un meilleur contrôle des entreprises, et en utilisant les fonds paritaires;

- exiger la "responsabilité solidaire" des entreprises qui recourent à la sous-traitance;
- renforcer les droits syndicaux dans l'entreprise, à commencer par un droit d'affichage et un droit d'accès pour les syndicats, et la création de délégations syndicales dans les entreprises;
- faire appliquer partout l'égalité entre femmes et hommes, et instaurer une autorité de contrôle.

Sur le plan de la formation:

- instaurer un droit à la validation de l'expérience et à une formation qualifiante pour les personnes au chômage (particulièrement celles en fin de droit);
- exiger un congé de 5 jours ouvrables dans toutes les entreprises pour la formation professionnelle (de base et continue) et obtenir sa "transportabilité" (droit conservé quand on change d'entreprise), en priorité pour celles et ceux qui en ont le plus besoin, en mettant en place des dispositifs de mise à niveau pour des formations qualifiantes et requalifiantes.

Autres revendications:

- instituer un congé parental, indépendant du congé maternité, à partager pour moitié entre les deux parents;
- instaurer 5 semaines de vacances pour toutes et tous;
- définir une "convention cadre" pour le travail temporaire;
- instaurer le libre passage dans le système de retraite anticipée;
- exiger la régularisation des sans papiers en emploi ("un travail = un permis");
- instaurer des mesures de protection contre les licenciements, en particulier pour les délégué-e-s syndicaux et le salarié-e-s qui font valoir un droit existant ou dénoncent une sous-enchère salariale;
- améliorer et élargir l'accès aux véritables mesures de réinsertion.

Le SIT oriente ses moyens syndicaux (presse syndicale, débats, brochures, groupes de travail avec les militant-e-s) également vers l'émergence de ces revendications afin de favoriser les luttes sur ces droits légitimes et parfois minimum non encore étendus à toutes et tous et mettra en œuvre les moyens nécessaires (dénonciations, actions, luttes, négociations, initiatives populaires) qui permettront de faire aboutir ces revendications.

Ceci passe notamment par:

- une coordination accrue de l'action syndicale du SIT pour défendre les revendications prioritaires d'abord dans les branches où il est actif et dans tous les secteurs lors de la négociation des CCT et des statuts du personnel, mais aussi en dehors de ces branches, car se battre tous ensemble pour une revendication prioritaire plutôt qu'en rangs dispersés augmente notre impact, popularise la revendication et améliore le rapport de force;
- cette coordination accrue du SIT favorise la définition de chartes communes entre tous les syndicats internes pour passer à l'offensive ensemble dans les secteurs avec CCT;
- cela implique aussi une coordination accrue avec les forces de gauche pour développer les mobilisations et proposer des dispositions législatives qui renforcent les droits des travailleuses-euses, voire le lancement d'initiatives (comme celle en cours sur le salaire minimum légal);
- Cela implique également de communiquer de manière accessible à tou-te-s sur les acquis redevables au syndicat, afin de valoriser la lutte syndicale, d'y sensibiliser et d'y motiver.



Qu'ils soient syndicaux ou politiques

Renforcer le recours aux moyens de luttes

Depuis de nombreuses années, le SIT fait le constat d'un durcissement des conditions de travail, d'attaques de plus en plus nombreuses et brutales du patronat à l'égard des droits des travailleurs-euses: dénonciations de CCT, remises en causes des statuts de droit public, etc.

A l'inverse, l'obtention de nouveaux droits, dans les secteurs privés comme dans les secteurs publics, se fait de plus en plus difficile, se heurtant au refus quasi systématique du patronat pour des motifs prétendant économiques lorsqu'ils ne relèvent pas de positionnements purement idéologiques.

Pour le SIT, force est donc de constater qu'il est désormais de plus en plus difficile d'obtenir des progrès sociaux ou de résister aux attaques sans tenter de rétablir un rapport de force plus favorable aux travailleurs-euses.

Alors que les gains de productivité ne cessent de croître, les augmentations salariales n'ont jamais été aussi faibles, creusant les écarts dans la répartition des richesses. Dans un contexte de dérégulation du marché du travail, marqué notamment par l'insuffisance de contrôles et de sanctions des abus patronaux, par un chômage structurel endémique, et par l'affaiblissement de la capacité de mobilisation des salarié-e-s, les négociations, lorsqu'elles existent, n'apportent plus d'avancées significatives et peinent à résister aux offensives patronales. La force de conviction syndicale et les mobilisations ponctuelles ne suffisent plus.

Or, les expériences de luttes conduites par le SIT le démontrent, lorsqu'elles sont bien menées, des actions plus radicales et plus soutenues peuvent porter des fruits: les grèves massives du secteur du bâtiment à Genève, les nombreuses actions de dénonciations avec blocages de chantiers, les grèves de longue durée comme celle des aides-soignant-e-s à l'hôpital, les grèves menées à Dnata et à Swissport, celle du SPMI et du SPAD, ou encore la grève exemplaire menée depuis maintenant 101 jours par des salarié-e-s EdS de Parage, ont permis d'obtenir des résultats importants.

Pour le SIT, il est donc primordial de développer le syndicat, la formation de ses membres et de ses militant-e-s, notamment des jeunes, la

capacité des salarié-e-s à mener des actions de luttes fortes et diversifiées ayant un véritable impact, notamment économique, sur l'employeur, afin de contraindre ce dernier à s'asseoir à la table des négociations. Le recours à des actions de dénonciations, d'agitations, de blocages de l'activité, ou encore à la grève reproductible sera donc envisagé chaque fois que les conditions en seront réunies.

Par ailleurs, le SIT est bien conscient que, dans un contexte de menaces sur l'emploi et d'insuffisance de protection légale des militant-e-s syndicaux-ales d'une part, d'intransigeance patronale ou carrément d'absence d'interlocuteur patronal organisé d'autre part, le mode "classique" de réglementation du travail que constituent les CCT peut s'avérer inopérant.

Sans désertier l'espace de confrontation et de négociation directe avec le patronat, il appartient donc au mouvement syndical de réinvestir le champ politique en agissant directement sur le cadre légal, et en intensifiant ses relais auprès du monde politique pour faire valoir nos revendications.

Alors que le patronat ne se prive jamais d'user de ses relais politiques pour maintenir en Suisse un droit du travail des plus libéraux du monde occidental et pour démanteler les droits sociaux et économiques des travailleuses-euses, le mouvement syndical peut et doit saisir tous les moyens dont il dispose pour agir sur ce cadre, dont l'initiative populaire.

L'initiative de l'USS sur le salaire minimum, campagne prioritaire pour le SIT, celle sur le renforcement de l'AVS, ou, au niveau cantonal, l'initiative 151 de la CGAS sur le contrôle des entreprises, ou les initiatives à venir sur le chômage, s'inscrivent dans cette nouvelle stratégie syndicale orientée vers l'élargissement de ses moyens d'actions.

Si elle ne doit pas être galvaudée, car coûteuse en moyens militants et comportant d'importants risques politiques, l'initiative populaire cantonale peut donc constituer un instrument de lutte que le SIT envisagera sérieusement d'empêcher chaque fois que les conditions en seront réunies.



Dans les CCT régionales ou nationales

Défendre les conditions de travail cantonales

Genève a été longtemps un canton pionnier en matière de régulation des contrats de travail, avec de nombreuses CCT, contrats-type ou disposition légale n'existant pratiquement que dans ce canton: premiers contrat-types liés à la libre circulation, réclamé par le SIT pour l'économie domestique et l'esthétique, premières CCT dans le nettoyage ou la vente, secteur où il n'existait pas tout comme aujourd'hui de conventions nationales. Dans divers secteurs, comme le gros œuvre ou, jusqu'en 2008, dans l'hôtellerie-restauration, les conventions collectives nationales de travail étaient généralement accompagnées d'un avenant genevois ou d'une CCT locale, qui offrait et parfois offre encore des conditions de travail de salaire ou des prestations sociales supérieures à la moyenne nationale.

Le SIT est un syndicat interprofessionnel, combatif, militant et de terrain. Par ses actions, il contribue nettement aux conditions locales particulières, en agissant soit en intersyndicale avec les autres syndicats actifs dans les branches (ex : la construction), soit dans des branches ou sur des thèmes où ces derniers étaient ou sont absents ou inactifs (agriculture, nettoyage, hôtellerie-restauration, économie domestique, etc.).

On constate aujourd'hui une volonté certaine de conclure des CCT à une échelle régionale ou nationale plutôt que cantonale. Celle-ci s'inscrit dans une volonté syndicale de lutter contre le dumping salarial et d'organiser les secteurs où les conditions de travail sont insuffisamment régulées et protégées.

Le SIT est partie prenante de cette lutte et il est favorable au développement des CCT dans tous les secteurs et tous les cantons, ainsi qu'à leur extension.

Toutefois, il constate que le passage des CCT d'un échelon cantonal à un échelon régional ou national tend à s'accompagner d'un nivellement des conditions de travail et de salaire vers le bas, d'un frein aux progressions salariales dans les cantons où les salaires sont plus élevés, qui fait perdre à ces salarié-e-s les parts de gain de productivité qui leur reviennent, et entraîne un affaiblissement des rapports de force. Le fait d'imposer un salaire minimal à une échelle globale ne doit donc pas empêcher de le fixer à un niveau plus élevé dans certains cantons, pour tenir entre autre compte des coûts de vie locale différente (loyers, assurances, etc.).

Dans ce cadre, on constate également des mobilisations diluées et moins fortes à l'échelon supra cantonale que dans un contexte strictement cantonal ou local. L'affaiblissement des mobilisations et des rapports de force entraînent par conséquent de moins bonnes conditions de négociation et des résultats moins favorables pour les travailleurs-euses.

L'exemple des échafaudeurs genevois est particulièrement révélateur de cette situation. Intégrés à la CCT genevoise du gros-œuvre, ils bénéficiaient des conditions de travail et de salaire des maçons, de leur mobilisation et de leurs moyens de contrôles paritaires. Sortis de cette CCT en 2004 pour intégrer la Convention nationale des échafaudeurs, ils ont perdu en moyenne 1'000 francs par mois, la retraite anticipée et les outils de contrôle de leurs conditions de travail, (jusqu'à très récemment, la commission paritaire suisse des échafaudeurs ne procédait à aucun contrôle sur le canton de Genève). Cette inaction combinée avec la démobilité bien compréhensible des échafaudeurs genevois a contribué à plonger les travailleurs et l'ensemble du secteur dans la précarité.

Ainsi, l'absence de bureaux de contrôles des CCNT au niveau cantonal diminue la capacité à juguler les abus patronaux et augmente la pression à la baisse sur les salaires et les conditions de travail à Genève.

Partant de ces considérations:

- Le SIT s'oppose à cette tendance et défend le fait que des conditions salariales ou de travail meilleures et/ou pionnières puissent être maintenues ou développées sur le plan cantonal ou régional;
- Le SIT continuera à développer des mobilisations locales pour améliorer les conditions de travail des travailleurs et travailleuses dans le canton en oeuvrant sur des thèmes porteurs et à développer une solidarité locale pour leur réalisation. Le SIT veillera, avec le soutien de l'USS si nécessaire, pour qu'ils soient développés sur le plan national;
- Le SIT revendique des différenciations régionales dans l'établissement de CCT nationales chaque fois que cela apparaît justifié quant aux conditions de travail et de vie des travailleurs et travailleuses. Il se bat pour maintenir une évolution des salaires et des conditions de travail correspondant aux réalités genevoises dans les cadres de négociations régionales ou nationales auxquels il participe et dénonce et dénoncera publiquement toute volonté de conclure des CCT régionales ou nationales au rabais;
- Le SIT revendique la mise en place d'avenants cantonaux permettant de tenir compte des réalités cantonales (comme le coût du logement, en particulier) dans le cadre de la conclusion ou l'extension de CCT régionales ou nationales;
- Le SIT revendique une place de partenaire à part entière dans le cadre de formes de régulation supra cantonale des conditions de travail (CCT en particulier) chaque fois que sa représentativité le lui permet ou que son travail syndical le justifie, dans l'intérêt des travailleuses et des travailleurs;
- Le SIT exige au niveau du canton la création de bureaux de contrôle des CCT supra cantonales où il n'existe aucune structure de contrôle et le développement et/ou l'amélioration des structures déjà existantes, au même titre qu'il existe des Offices cantonaux d'inspection du travail pour appliquer au niveau du canton les lois fédérales.
- Le but reste et restera de mieux protéger les travailleurs-euses concerné-e-s sur le marché du travail contre le dumping patronal.

Du point de vue du SIT

Quel partenariat social?

Pour le SIT, des relations de travail bien réglementées (lois fédérales et cantonales, CCT) sont indispensables pour lutter contre la précarité et les inégalités au travail, et amener des améliorations aux conditions actuelles. Une meilleure réglementation du marché du travail est le seul moyen de contrer la pression sur les salaires qu'exerce toute une part sans scrupules du patronat suisse. Surtout avec un marché du travail dont la protection est gravement lacunaire, et où les logiques patronales - qui empêchent la mise en place des nécessaires protections contre les abus - entraînent des dérives xénophobes qui mettent en danger l'ensemble des travailleuses.

Le partenariat social ne cesse d'être brandi par le patronat et les autorités pour refuser toute amélioration des conditions par la voie législative, telles que l'initiative 1:12, l'initiative de l'USS pour un salaire à 4000 francs minimum et celle de la CGAS visant à renforcer le contrôle des entreprises.

Pour le SIT, ce discours ne vise qu'à camoufler le refus du patronat de partager équitablement les fruits de la croissance avec les travailleuses. Dans les faits, y compris dans le cadre du partenariat social, le patronat refuse des améliorations significatives permettant de lutter véritablement contre le dumping salarial et la diminution des inégalités (amélioration des salaires, des contrôles, durcissement des sanctions, fiscalité plus juste, etc.).

De plus, dans de larges pans de l'économie, il n'y a pas de partenaires organisés, et le partenariat social y est inexistant. Ainsi, 50% des travailleurs-euses du secteur privé ne sont couverts par aucune CCT, et la régulation de leurs conditions ne peut que passer par la voie législative.

Ainsi, pour le SIT, le partenariat social tel que pratiqué est largement insuffisant, dysfonctionne, et n'amène plus suffisamment d'améliorations salariales et sociales aux salarié-e-s. Il a débouché sur une augmentation des inégalités et de la précarité, et une stagnation voire une dégradation des conditions de travail.

Ces constats montrent que, contrairement à ce qu'affirment patronat et autorités, le partenariat social n'est pas nécessairement le garant de la croissance économique, et encore moins de la prospérité des travailleurs et travailleuses.

Les vrais obstacles au partenariat sont l'absence de volonté patronale de partager, leur refus de conclure des CCT dignes de ce nom, leur refus de contrôler les dispositions des CCT, leur contournement des CCT et des dispositions légales via le travail au noir, la sous-traitance, le travail intérimaire, les contrats précaires, et d'autres formes d'abus.

Le patronat pousse la contradiction jusqu'à refuser d'améliorer les droits syndicaux, et l'exercice des libertés syndicales pleines et entières, qui sont pourtant une condition sine qua non d'un partenariat digne de ce nom. Ainsi, pour le patronat, le partenariat social suppose que les travailleurs-euses et les syndicats acceptent docilement les discours servis sur les difficultés économiques, la crise et l'impossibilité de satisfaire leurs revendications, et renoncent à leurs revendications et à leurs mobilisations. Le SIT réclame une telle conception du partenariat social.

Face à ces constats, le SIT se détermine de la manière suivante quant au partenariat social:

- Pour le SIT, le partenariat social est un moyen parmi d'autres pour réglementer les conditions de travail et améliorer la condition des salarié-e-s. Le SIT continuera de revendiquer et de signer des CCT, et des CCT dignes de ce nom, et à revendiquer la généralisation des CCT et de leur extension, car il y a un intérêt public majeur à combler les lacunes de la réglementation du travail en Suisse et à mieux protéger les salarié-e-s. Mais pour combler ces lacunes, il n'exclut aucunement le recours, en parallèle, à d'autres formes de réglementation du marché du travail, en particulier par la voie législative fédérale ou cantonale, afin que soient améliorés entre autres le Code des obligations et la Loi sur le travail, qui régulent insuffisamment les conditions générales de travail.
- Pour le SIT, il n'y a de partenariat social que s'il débouche sur un véritable partage des fruits de la croissance et une vraie redistribution des richesses, par lesquels les travailleurs-euses des secteurs tant privés que publics puissent obtenir des améliorations concrètes qui réduisent les inégalités et la précarité. A fortiori lorsqu'on se trouve dans une telle phase de croissance, comme c'est le cas actuellement.
- Pour le SIT, le partenariat social implique la bonne foi et la reconnaissance de revendications légitimes des partenaires, ce qui exclut de contourner les accords signés (sous-traitance abusive, recours à des employé-e-s temporaires hors CCT ou à des auxiliaires, faux temps partiels, emplois aidés sous payés - EdS, etc.), de refuser le contrôle de leur application effective, que ce soit par les partenaires, par l'Etat ou par les syndicats, et des sanctions dissuasives.
- Pour le SIT, le partenariat social implique la reconnaissance et la mise en œuvre concrète et complète des droits syndicaux et des libertés syndicales, y compris sur les lieux de travail (ce qui est loin d'être le cas aujourd'hui), ainsi que par la reconnaissance de la légitimité des moyens d'action et de lutte permettant de combattre l'isolement et la peur dans lesquels sont tenu-e-s les travailleurs-euses.
- Que ce soit dans le cadre du partenariat social ou en dehors de celui-ci, le SIT s'attachera à dénoncer systématiquement les doubles discours du patronat, les refus de partage de richesse, les abus, les inégalités et la précarisation grandissante des conditions de travail, afin de renforcer l'organisation et la mobilisation des travailleurs-euses et de construire le rapport de forces indispensable pour faire aboutir leurs revendications légitimes d'améliorer leurs conditions de travail, de salaire et de sécurité sociale.



Des mythes et des réalités

Lors du congrès SIT qui débattait du thème "Crise et luttes syndicales", un exposé a été présenté par Daniel Oesch, ancien secrétaire central USS, actuellement professeur à l'Institut des sciences sociales de l'Université de Lausanne.

Nous avons mis en forme ci-dessous son exposé sur la base de la présentation visuelle qui en a été faite, en l'adaptant ... et en ajoutant quelques commentaires, ce qui fait que ce texte ne peut pas être entièrement attribué à Daniel Oesch, mais qu'il en est l'inspirateur!

La Suisse, pays sans grève?

Il y a en Suisse des mythes qui ont la vie dure. Le premier est celui d'un pays et d'une économie qui n'ont jamais connus les grèves, avec des ouvriers et des syndicats guère partisans de ce mode d'action. C'est une lecture historique totalement erronée.

Les tableaux ci-contre nous montrent qu'au contraire, dans une première période, avant la guerre de 1914-1918, la Suisse connaissait autant de grèves qu'en Allemagne, et même davantage qu'en France. C'est dire! Sans compter la grève générale de novembre 1918.

En 1919, lors de l'assemblée générale de l'Union centrale des associations patronales suisses, son président, Gustave Naville, disait: "Il y a un an, lors de notre dernière assemblée des délégués, nous étions encore sous le régime de guerre. Aujourd'hui, la paix est faite. Mais c'est une paix qui n'est que politique. La paix économique et sociale n'est pas rétablie".

Bien sûr, en 1937 sont signées les deux conventions de paix du travail, d'abord celle de l'horlogerie, puis celle de l'industrie des machines. Ces signatures se font dans un contexte de reprise économique dans une Suisse entourée de pays dangereux (sans stabilité, ou sous une stabilité fasciste). Il faut relever en pas-

sant que ces conventions consacrent en fait l'éjection des syndicats des entreprises, puisque les accords à l'intérieur de celles-ci vont devenir le fait des commissions d'entreprises, dont certaines entretiennent avec le patronat des rapports pour le moins louches.

C'est au sortir de la seconde guerre mondiale que d'une grande vague de conflits de travail vont émerger toute une série de conventions collectives qui comprendront l'élément important de paix du travail. Ces CCT vont alors couvrir le second œuvre du bâtiment, la chimie bâloise, l'industrie textile, l'industrie alimentaire. A Genève, on peut rappeler la grève des ferblantiers en 1944, mais aussi la mise sur pied de nombreuses conventions dans le bâtiment, résultant d'un changement de stratégie syndicale. Cela signifie que les CCT n'ont pas été introduites par des partenaires sociaux éclairés pour des raisons d'efficacité et de collaboration, mais en réponse à des conflits de travail longs et souvent très durs.

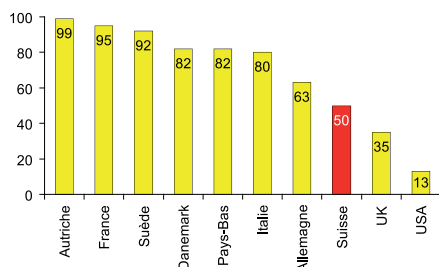
Il faut noter qu'au cours des 30 glorieuses (jusqu'à la crise de 1974), la paix du travail va être mythifiée au point que, lors des conflits des années 1970, nombre de salarié-e-s pensaient que la grève était légalement interdite en Suisse!

La Suisse leader du partenariat social?

Autre mythe qui a la vie dure. Qui ne pense pas qu'en Suisse "Le code de travail est peu contraignant, mais le partenariat social fort"? L'idée serait que l'un est une condition pour l'autre: parce que l'Etat règle peu, le partenariat social pourrait se développer.

En fait, seulement 1 salarié sur 2 est couvert par une CCT. C'est un taux ridiculement faible en comparaison européenne, comme le montre le tableau ci-contre, qui indique également que dans d'autres petits pays riches et tournés vers les exportations comme l'Autriche, le Danemark, la Norvège

Pourcentage des salariés couverts par une CCT en 2006



Source: Venn (2009), OECD Social, Employment and Migration Working Papers 89

ou la Suède, plus de 80% de salarié-e-s sont couvert-e-s par une CCT, et cela malgré des codes de travail qui tendent à réguler davantage qu'en Suisse.

En Suisse, il existe toute une série de branches dans lesquelles les CCT ne jouent aucun rôle (à part quelques conventions cantonales): l'agriculture, le commerce de gros, les assurances, l'informatique, les fitness, les magasins de chaussures, etc.

De plus, la plupart des CCT (60%) ne comprennent pas de salaire minimum contraignant.

Les CCT se sont adaptées à l'économie des services

Au début des années 1990 se fait jour un certain scepticisme envers les CCT, considérées comme "une relique de l'âge industriel", qui semblaient destinées à couvrir une partie de moins en moins importante des salarié-e-s.

Mais on constate aujourd'hui qu'en fait les CCT ont évolué. D'une part qualitativement avec l'intégration de nouveaux thèmes et de nouvelles normes: retraite anticipée - dans le bâtiment par exemple -, formation continue, protection de la santé au travail, conciliation famille-travail.

D'autre part, l'évolution est également quantitative avec une croissance du nombre de salarié-e-s couverts-e-s. C'est principalement dû à l'investissement des syndicats dans le secteur des services, traditionnellement peu couvert. Le SIT a joué un rôle de précurseur à Genève (d'ailleurs dès sa création en 1921!), et évidemment Unia au niveau suisse. On assiste ainsi à l'éclosion de CCT dans la vente, la sécurité, le nettoyage, les magasins, etc. et

y compris dans le secteur des intérimaires.

Par ailleurs, beaucoup d'entreprises ont externalisé des activités auxiliaires (nettoyage, sécurité, transport, cafétérias, ...).

De plus, la fin du statut de fonctionnaire est devenue une réalité dans une grande partie de la Confédération et des cantons, ce qui a mené à la création de CCT dans les régions publiques, la Poste, les CFF, Swisscom, les transports publics cantonaux, la santé et les services sociaux des cantons.

L'effet libre circulation

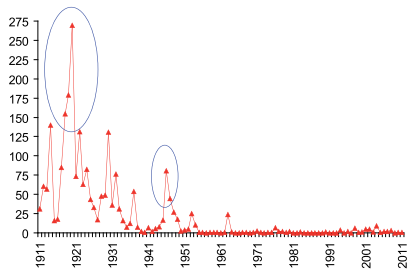
Pendant longtemps, la structure salariale en Suisse était restée stable - malgré le bas taux de couverture par CCT et un code du travail très libéral - pour deux raisons. D'abord le plein emploi, parce qu'un marché du travail asséché stabilise les salaires les plus bas. Ensuite à cause d'une politique migratoire restrictive reposant sur des contingents et faisant appel à la priorité nationale, au contrôle des salaires à l'embauche des étrangers.

La première raison, sérieusement ébranlée dans les années 1970, s'effondre dans les années 1990 avec la montée du chômage et sa stabilisation à un taux élevé. La seconde raison devient la victime de la libre circulation des personnes.

Pour faire passer les accords bilatéraux et la libre circulation des personnes sont édictées les mesures d'accompagnement, réglementant la question des travailleurs détachés, mais aussi donnant un nouvel élan aux conventions collectives de travail en facilitant leur déclaration de force obligatoire. Une convention qui en principe ne s'applique qu'aux signataires peut ainsi plus facilement être déclarée obligatoire pour tous les employeurs et salarié-e-s d'un secteur donné.

Cela n'a pas seulement renforcé l'intérêt pour les CCT des syndicats et de l'Etat fédéral ou cantonal, mais aussi des employeurs des secteurs tournés vers le marché intérieur - afin d'éviter la concurrence y compris entre employeurs. Si un employeur s'oblige par une convention à respecter des salaires minimaux, il a intérêt à ce que ses concurrents les respectent aussi.

Journées de travail perdues suite à des grèves (en milliers), 1911-2009



Source: Oesch (2012)

Nouveau cas d'abus dans la construction

Sous-traitance sauvage en direct à la RTS!

Il ne s'agit pas du titre d'une nouvelle émission de la régie publique, mais d'un scénario catastrophe qu'ont vécu plusieurs ferrailleurs sur son chantier au boulevard Carl-Vogt.

Le 12 décembre dernier au matin, un vent de panique souffle sur le chantier. Avec le soutien du SIT, sept ferrailleurs déterminés et en colère ont décidé de cesser de travailler. Employés par l'entreprise Baturix SA pour poser les armatures en métal du béton armé du bâtiment, ils n'ont pas été payés depuis plus de deux mois. Leur situation inacceptable démontre une nouvelle fois les défaillances du système de la sous-traitance et de ses moyens de contrôles que dénonce le syndicat depuis des années.

Comment peut-on en arriver à de tels scandales

L'entreprise principale à qui la RTS a confié l'exécution du chantier, l'entreprise Induni, a signé un contrat de sous-trai-

tance pour ses travaux de ferrailleur avec une entreprise spécialisée de la place, Ferropose SA. Le contrat passé avec cette dernière spécifiait clairement qu'un deuxième échelon de sous-traitance n'était pas autorisé. Dans le cadre de ce contrat, Ferropose SA a par ailleurs remis une liste complète de ses ouvriers qui allaient travailler sur le chantier avec mention de leur salaire. Ferropose SA n'a pas respecté les termes de ses engagements, puisqu'elle a immédiatement sous-traité l'exécution des travaux qui lui étaient dévolus à une autre entreprise, Baturix SA. Pire encore, elle a produit un faux à Induni puisque les travailleurs mentionnés sur sa fameuse liste n'ont jamais fait partie de son personnel.

Et 1, et 2, et 3 faillites

Bien qu'Induni rejette la responsabilité de cette affaire sur Ferropose SA, nous ne pouvons nous empêcher de penser qu'elle n'a pas pris toutes les précautions utiles dans cette affaire et qu'elle n'a pas rempli son devoir de diligence, comme l'exige depuis le 15 juillet dernier la Loi sur les travailleurs détachés (Ldet) s'agissant de la responsabilité solidaire des entreprises en cas de défaillance de leurs sous-traitants. En ce sens, le SIT considère qu'elle a également une part de responsabilité dans cette affaire. En effet, il aurait suffi qu'Induni réclame une copie des contrats de travail des ouvriers à Ferropose SA pour constater que ces derniers travaillaient en fait pour Baturix, ce qu'elle n'a pas fait.

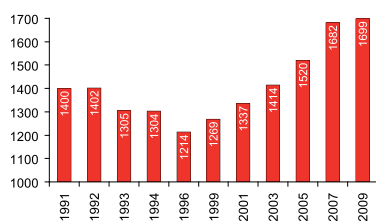
A cet instant, il aurait été aisé de procéder à une petite enquête telle que celle effectuée par le SIT pour constater que le responsable de cette entreprise, Shaïp Orani, venait de s'inscrire au registre de commerce depuis le mois de mars 2013 seulement sous une nouvelle raison sociale après avoir coulé successivement trois entreprises: Orafer, Swissfer et Batora.

Tout comme il aurait été aisé d'apprendre que cette entreprise faisait déjà l'objet de plusieurs poursuites pour des milliers de francs et ne possédait pas de contrat d'assurance perte de gain maladie obligatoire dans le secteur de la construction, fait particulièrement gravissime au regard des risques encourus sur les chantiers.

Atténuer les préjugés, ou les réparer c'est mieux

Suite à l'action menée par les travailleurs et à l'interpellation du chef des projets de la RTS par le SIT, Induni a cessé de payer son sous-traitant "officiel" Ferropose SA et a utilisé

Évolution des salariés couverts par une CCT en CH, 1991-2009 (en milliers)



l'argent qu'elle lui devait pour payer une partie des salaires en souffrance des ouvriers.

Si les sommes attribuées ont permis d'atténuer les préjudices subis par ces derniers, elles n'ont pas été suffisantes pour les réparer totalement. Comme par effets de dominos, Ferropose SA, pourtant pleinement responsable de la situation, s'est retournée contre son propre sous-traitant Baturix SA en résiliant avec effet immédiat le contrat d'entreprise qui les liait.

Aujourd'hui, à la réouverture des chantiers, cette dernière a bien évidemment disparu de la circulation, laissant ses ou-

vriers dans le désarroi le plus complet. A nouveaux sans revenus, ils sont contraints d'entamer une longue action en justice afin de réclamer le paiement de leur salaire de décembre et de leur délai de congé, action d'ores et déjà vouée à l'échec en raison de la prochaine faillite inévitable de leur patron.

Pour l'un d'entre eux la situation est encore plus grave puisqu'en incapacité de travail, il ne pourra espérer toucher ni les indemnités chômage ni les indemnités de l'assurance perte de gain maladie, puisque aucun contrat n'a été conclu par son employeur.

Le SIT n'entend pas en rester là et va solliciter très prochainement une rencontre avec les responsables de la RTS et ceux d'Induni et de Ferropose afin d'exiger une solution financière sérieuse pour les travailleurs lésés et déterminer les responsabilités de chacun.

En effet, il n'est pas acceptable que ce soit aux collectivités publiques (caisse chômage, fonds de compensation AVS et LPP en cas de faillite etc.) et aux ouvriers d'assumer les conséquences de telles défaillances des entreprises.

Thierry Horner



Enfin 4000 francs minimum!

Ça y est: l'Association des cliniques privées genevoises a enfin accepté d'introduire un plancher minimum de 4000 francs par mois dès 2014 dans la grille salariale de la CCT, signée par le SIT, Unia et l'ASI.

La fixation de ce plancher est sans nul doute à inscrire parmi les premiers effets posi-

des prix à la consommation négatif de 0,1% au mois d'octobre, l'association patronale a décidé d'amputer la grille salariale de la CCT du même taux, alors que l'indice est devenu positif de 0,1% au mois de novembre!

Ainsi, les patrons n'hésitent pas à coller à l'indice lorsque



tifs de l'initiative de l'USS sur le salaire minimum légal à 4000 francs. Elle met fin à un scandale pluridécennal dans le secteur, où le salaire minimum de nombre de salarié-e-s demeurait inférieur à ce montant en début de contrat: 3708 francs pour les employé-e-s de cafétéria, de maintenance, de lingerie, nettoyeurs-euses et femmes de chambre, 3758.- pour les aides-soignant-e-s non qualifié-e-s, 3847.- pour les qualifié-e-s, et 3959.- pour les nurses non diplômées.

Dans un secteur hautement lucratif pour les actionnaires, ce résultat doit être pris pour ce qu'il est: un minimum. Il ne doit cependant pas masquer ce qui, s'appuyant sur un indice

celui-ci est négatif et à s'en détacher lorsqu'il est positif, voilà la teneur du "partenariat social" tant vanté par le patronat.

Le SIT rappelle par ailleurs qu'une partie importante du secteur de la santé privée, soit les permanences médicales, les cabinets privés et autres cliniques ambulatoires, n'est soumise à aucune CCT ni CTE, et cela exclusivement par absence de volonté patronale.

Dans cette jungle propice à tous les abus, l'initiative de l'USS pour un salaire minimum légal à 4000 francs conserve donc toute sa pertinence et sa nécessité.

Mirella Falco

Petite enfance

CCT intercommunale reconduite pour 3 ans

La CCT intercommunale pour le personnel de la petite enfance a été signée pour une durée trois ans à compter du 1er janvier 2014. Les parties à la convention ont réussi à se mettre d'accord et à éviter un vide conventionnel, suite à la dénonciation de cette CCT par la FIPEGS au printemps dernier.

Outre le toilettage nécessaire d'un texte signé pour la première fois en 2011, les articles sur la formation continue et sur le 13e salaire ont été précisés pour le personnel à temps partiel. A savoir que le droit à la formation continue est proportionnel au temps de travail, les jours de congé tombant un jour de formation seront rendus ou payés et les frais de formation pris en charge intégralement indépendamment du taux d'activité. Quant aux heures complémentaires, elles compteront pour le calcul du 13e salaire. Concernant les assurances perte de gain maladie et accident, ainsi que RC, le personnel recevra les conditions d'assurance à l'engagement et sera informé systématiquement des modifications ultérieures. Les institutions qui ne sont pas enco-

re affiliées à la caisse de prévoyance de la CCT devront la rejoindre dans le délai le plus proche. Quant à celles qui adhérent à la CCT ultérieurement, les conditions d'affiliation à la caisse unique ont été précisées.

Du changement pour les ASE et les aides

En 2014, les mécanismes salariaux fonctionneront normalement, mais l'indexation sera nulle, car l'indice genevois de référence est négatif. Le nombre de jours de congé des jardins d'enfants sera identique à celui de 2013. Les grilles salariales des différentes fonctions n'ont pas été modifiées, à l'exception de celle des ASE, qui est légèrement revalorisée, creusant ainsi l'écart entre le personnel non qualifié et celui qui dispose

Ville de Genève

Forte mobilisation contre les coupes budgétaires

Dans le cadre de l'examen du budget 2014 de la Ville de Genève, la droite a échoué à faire passer ses amendements visant à supprimer le Secteur de l'action communautaire et les Espaces de quartier, ainsi que le Service Agenda 21-Ville durable. A cela s'ajoutaient encore d'autres coupes dans les mandats de prestation et la formation du personnel.



Bien que le projet de budget était bénéficiaire, la droite voulait sabrer 20,9 millions de francs dans les prestations et les services de l'administration municipale, ce qui aurait eu pour conséquence de faire perdre leur emploi à 49 personnes et porté atteinte aux prestations destinées aux habitant-e-s. Rappelons que les unités d'actions communautaires et les Espaces de quartier font un travail indispensable en matière de prévention, du lutte contre l'isolement par la construction de liens sociaux, d'intégration et de sécurité dans les quartiers de la Ville.

Cela aurait aussi supprimé des places de stages pour les étudiant-e-s de la HETS et d'apprentissages pour le CFC ASE. Sans le travail du service de l'Agenda 21, Genève ne remplirait pas plus ses obligations fédérales en matière de développement durable. C'est aussi le service chargé de la protection de l'environnement, de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes, de l'action contre l'homophobie et contre la xénophobie, du développement

d'une économie locale durable, et d'une agriculture de proximité. Le syndicat défend ces valeurs, cette approche communautaire qui unit les gens sur des projets communs dans le respect de l'autre et la solidarité. Le SIT combat cette idée simpliste de la droite qui conduit à encourager la seule répression, au détriment de la prévention et de l'action sociale pour la collectivité genevoise.

Défense de l'emploi et des prestations

La mobilisation de la population et du personnel de la Ville de Genève a été intense et rapide contre ce projet de coupes budgétaires. En deux semaines, deux pétitions ont recueilli plus de 2300 signatures. De nombreux courriers de protestation et de soutien aux services concernés ont été envoyés aux élu-e-s. Une centaine d'associations et de partenaires ont pris position contre les coupes et pour une administration

agissant pour la cohésion sociale et le développement durable. Le 25 novembre 2013, une manifestation devant l'Hôtel-de-ville a réuni plus de 500 personnes (habitant-e-s, membres d'associations, employé-e-s de la Ville de Genève, syndicats et partis politiques) et un nouveau rassemblement a accueilli les élu-e-s le jour du vote du budget. Au final, ces économies ont été refusées de justesse (42 voix contre 37) et le budget 2014 adopté. Parmi les 56,5 nouveaux postes créés, quelques emplois de solidarité dans les musées ont pu être stabilisés et 9 sapeurs pompiers ainsi que 19 policiers municipaux seront engagés.

Compte tenu des échéances électorales à venir et des débats sur la fiscalité communale, nous nous préparons doré et déjà à contrer les nouvelles attaques aux prestations qui ne manqueront pas d'être lancées.

Valérie Buchs

Action symbolique du 11 décembre devant le Palais Eynard. Photos SIT



Université ouvrière de Genève

Amélioration de la CCT UOG

La CCT du personnel enseignant et administratif de l'Université ouvrière de Genève (UOG) est renouvelée pour la période de 2014 à 2016 et comporte plusieurs améliorations.

Outre la revalorisation de plusieurs fonctions du personnel administratif correspondant à la reconnaissance de l'évolution des responsabilités, le tarif forfaitaire horaire des enseignant-e-s en charge des formations de formateurs a été

augmenté à 90 francs. Le travail du dimanche et/ou de nuit est compté à 150%. Enfin, la grille salariale a été indexée à 0,4% (30 francs pour tout le personnel ayant un contrat fixe, quelle que soit sa fonction). Dernier ajustement important, il y a désormais davantage d'annuités (40), élément important compte tenu de l'importante fidélité du personnel, très motivé.

Valérie Buchs

FW

Un NON massif à l'initiative UDC "contre l'immigration de masse"!

En 2014, les citoyens-ennes suisses vont être appelé-e-s à plusieurs reprises à se prononcer par les urnes sur de très importants thèmes de société touchant directement le monde du travail et les conditions de vie des travailleurs-euses. Le SIT va donc être fortement mobilisé et n'entend manquer aucun de ces rendez-vous, à commencer par celui du 9 février prochain: il s'oppose avec énergie à la nouvelle et xième initiative xénophobe de l'UDC intitulée "contre l'immigration de masse". L'enjeu de cette votation est de taille et notre syndicat mène campagne contre cette initiative dans le cadre de deux comités unitaires.

L'un regroupe l'ensemble des syndicats et des partis de gauche, déjà réunis en comité unitaire en vue de la votation sur l'initiative pour un salaire minimum à 4'000 francs par mois sur laquelle nous voterons le 18 mai prochain. Avec le slogan "protégeons les salaires, pas les frontières", la volonté des syndicats genevois est de faire campagne contre le dumping salarial et contre une initiative qui ne protège pas les droits des travailleurs-euses mais qui, au contraire, les attaque frontalement.

L'autre lieu de campagne unitaire est la Coordination contre l'exclusion et la xénophobie - StopExclusion, un rassemblement déjà actif depuis des années dans le canton sur

les questions du droit des étrangers et de celui de l'asile. Appelant à stopper la haine nationaliste propagée par l'UDC, StopExclusion a organisé en ce mois de janvier plusieurs événements dont une "flash-mob" (sur le thème: Non à une Suisse qui se barricade, non au repli identitaire).

Le retour du discours sur la "surpopulation étrangère": intolérable!

A coup de slogans éculés et de statistiques tronquées - dont on sait que l'on peut leur faire dire n'importe quoi - l'UDC prétend démontrer que le chômage, la précarité, les logements trop rares et trop chers, l'insécurité... que trop c'est trop, que la population étrangère en surnombre est la cause principale des problèmes et des maux de notre société suisse.

Jusqu'à récemment, ce parti xénophobe et nationaliste s'en était pris surtout à certaines catégories de migrants en stigmatisant par exemple les requérants d'asile, à coup d'amalgames tous plus choquants les uns que les autres ou en fustigeant la trop grande générosité de notre législation à l'égard du droit d'asile. Aujourd'hui, il s'en prend à l'immigration dans sa globalité; il ressort les habituels slogans populistes qui font recette au niveau électoraliste, à chaque fois que l'économie s'emballe ou est en crise et que les tensions internationales deviennent manifestes.

C'est le retour de "l'Überfremdung" - le danger de la surpopulation, de l'invasion étrangère. Le remède (empoisonné) de l'UDC: stopper l'immigration massive en mettant fin aux accords bilatéraux entre la Suisse et l'Union européenne et en proclamant le retour de "l'Alleingang", la voie de "l'indépendance de la Suisse". Dans les faits, cela signifie le retour à une immigration contrôlée, sélectionnée, limitée par des plafonds et des contingents annuels: l'UDC enfonce encore plus le clou en précisant que ces contingents annuels englobent tous les ressortissants étrangers, ceux au bénéfice de la libre circulation en provenance des pays de l'Union européenne comme ceux issus des pays extra-européens, sans oublier les frontaliers... et les réfugiés.

Par sa sempiternelle croisade anti-étrangers, l'UDC vise à renforcer son emprise idéologique xénophobe sur la population. Du même coup elle exclut et discrimine des catégories entières de la population. Elle les plonge dans des zones de non-droit et de précarité grandissante: par le retour du tant honni statut de saisonnier, que les syndicats ont combattu jusqu'à sa suppression; par la pratique abjecte de "filtrage" des requérants demandant asile et protection à notre pays.

Contingent, arbitraire... bureaucratie!

L'initiative contre l'immigration de masse, nouvelle attaque aux droits humains, donne l'illusion que les flux migratoires seront maîtrisés. Or, dans une économie mondialisée, source accrue d'inégalités et de violences, les mouvements migratoires nés de la misère et de la répression - mais aussi parce que la liberté de se déplacer est un droit - sont irréversibles. Fixer des contingents annuels



Encore moins de droits, encore plus de précarité, voilà ce que veut l'UDC

L'UDC le sait très bien, mais omet volontairement de le dire: la prospérité de notre pays doit beaucoup à l'apport des travailleurs immigrés et de leurs familles. Des pans entiers de l'économie du pays ne fonctionneraient pas un seul jour sans la "main d'œuvre étrangère", qui est même majoritaire dans de nombreux secteurs, tels que l'hôtellerie-restauration, la construction, la santé et les hôpitaux, etc. - dans des secteurs de travail souvent très pénibles et mal rémunérés. Sans cette main d'œuvre étrangère, le financement de toutes nos assurances sociales serait mis à mal.

A y regarder de plus près, l'initiative, par le retour à une politique des contingents, ne vise pas réellement à diminuer le nombre des immigrés mais bien à les précariser encore plus, à les rendre corvéables à merci. Loin de réduire les flux migratoires, la règle des contingents poussera encore plus les immigrés dans la précarité, elle ne fera que renforcer les filières clandestines et illégales et accroître le nombre des personnes sans papiers (celles-ci seront ainsi encore plus corvéables et exploitables... et ce ne sont pas certains leaders de l'UDC, pas à une contradiction près et employant des sans papiers sans les déclarer aux assurances, qui prétendent le contraire!).

Au bout du compte, l'UDC de Blocher veut une main d'œuvre au seul service de l'économie. Tout comme les autres partis de droite, mais encore en pire. Avec une divergence de taille: contrairement à l'UDC, la droite et le patronat sont en effet favorables à la libre circulation. Obsédée par son credo anti-immigrés, l'UDC n'hésite pas à "faire le grand écart" et à pousser le cynisme jusqu'à l'extrême: défendre sans état d'âme un système économique orienté vers l'ultralibéralisme, tout en faisant croire que les disfonctionnements de ce système sont dus à "l'immigration massive"; se faire passer pour le seul parti "patriote et défenseur du peuple suisse" tout en multipliant les oppositions et les obstacles dans les domaines de l'emploi, des assurances sociales, des droits humains, des services publics nécessaires au bon fonctionnement d'un Etat social digne de ce nom.

Contre la xénophobie en renforçant les droits des salarié-e-s

Le succès des thèses et des vociférations anti-immigrés de l'UDC au sein de la population et parmi les travailleurs-euses suisses s'explique peut-être par la dégradation des conditions de vie, par la mise en concurrence acharnée et une pression réelle sur les salaires, les emplois, le logement... Ce ne sont bien sûr pas les immigrés qui sont responsables de cette situation mais bien les pouvoirs économiques et politiques aux commandes ainsi que les employeurs sans scrupule qui oscillent entre le "laisser-faire" et une exploitation honteuse...

Règle de base en la circonstance: ce seront toujours les immigré-e-s les premiers touchés, parce que les plus vulnérables, lorsque la situation économique se dégrade, la Suisse ayant à sa disposition un levier idéal: exporter son chômage! Par conséquent, "le SIT maintient que pour améliorer les conditions de vie et de travail de toutes et de tous, la seule défense contre les abus patronaux est le renforcement des droits syndicaux, salariaux et sociaux de tou-te-s les travailleurs-euses, sans discrimination aucune. Pour cela, il propose des solutions concrètes, comme l'instauration d'un salaire minimum légal à 4'000 francs; une meilleure protection contre les licenciements et un accès syndical plus étendu sur les lieux de travail et la régulation des personnes sans statut légal, combat constant du SIT. Afin que les salarié-e-s

ne soient plus tenté-e-s par les sirènes populistes pour répondre aux problèmes de la sous-enchère salariale et de la pression sur les emplois, un renforcement des mesures d'accompagnement est absolument nécessaire. Le SIT rejette fermement les propositions xénophobes et s'engage à continuer son combat pour améliorer les droits de tou-te-s les travailleurs-euses, sans distinction de nationalité, de statut ou de lieu de domicile" (conclusion de la résolution adoptée au congrès du SIT du 30 novembre - voir dans ce Sit-info).

Refuser les solutions simplistes!

Face aux problèmes réels que vivent de nombreux travailleurs-euses et des catégories entières de la population, l'UDC, contrairement aux revendications concrètes ci-dessus, ne propose rien "d'humainement défendable". Son initiative est une insulte; elle est idéologique, populiste, xénophobe et électoraliste; elle crée plus de problèmes qu'elle n'en résout.

Simonetta Sommaruga s'y met aussi!

("Le Matin Dimanche" du 15 décembre)
(...) "L'économie suisse doit payer les travailleurs étrangers au niveau des salaires suisses. Et les cantons doivent contrôler que c'est bien le cas (...) Commencons par mieux débusquer les abus en rendant les mesures d'accompagnement plus efficaces!"

Regardez les photos. Est-ce vraiment cela que l'on veut: le retour de l'abominable statut du saisonnier?



Même Pierre Maudet le dit!

("Le Matin Dimanche" du 15 décembre)
(...) "La production réelle des richesses ne bénéficie pas à tous et, dès lors, une partie importante de la population se sent laissée sur le bas-côté de la route, ignorée par la croissance extraordinaire que Genève a connue ces dernières années. Le pire, c'est que cette population sent de manière diffuse une forme d'impunité en matière de sous-enchère salariale" (...)

C'en est fini de l'impunité qui laisse à penser que l'ultra-libéralisme est sans limites!

C'est encore Pierre Maudet qui l'affirme et qui développe: (...) "le risque de dumping salarial existe effectivement, d'abord parce que plus de la moitié des salariés à Genève ne jouit pas d'une CCT, voire de contrat type de branche, mais surtout parce que certains secteurs sont très exposés et soumis à une forte concurrence dans un canton frontalier comme Genève. Dès lors, nous allons tout faire pour que ces vides conventionnels se combent. Et les entreprises qui ne respectent pas les conventions salariales et de protection sociale seront traquées et punies" (...) On va voir ce que va voir!!

Simpliste, elle distille la haine et sème la division... pour gagner ce qu'elle a perdu précédemment sur les accords bilatéraux et lors des votations antérieures sur l'immigration. L'UDC veut ainsi faire "d'une pierre trois coups": remettre en cause les bilatéraux, précariser encore plus des catégories entières de migrants et gagner idéologiquement la population en vue des futures échéances électorales.

Travailleuses et travailleurs, toutes et tous ensemble, suisses et immigrés, rejetons les solutions simplistes et les sirènes populistes! Non au retour du statut de saisonnier, non à une immigration contingentée!

NON à l'initiative de l'UDC "contre l'immigration de masse"

NON à l'exclusion et à la xénophobie

Protégeons les salaires, pas les frontières

Daniel Dind, Giangiorgio Gargantini