

Après le vote du 9 février sur l'immigration

Renforcer notre opposition à la régression sociale

Passée l'onde de choc du résultat de la votation du 9 février sur l'initiative de l'UDC "Stop à l'immigration massive", place à l'analyse pour redessiner les perspectives de lutte syndicale dans ce nouveau contexte plus hostile aux droits des travailleurs-euses et des migrant-e-s.

Si le mouvement syndical est dans le camp des perdants du 9 février, une campagne forte et de terrain en faveur d'un droit essentiel et de la mesure la plus efficace pour lutter contre le dumping salarial (qui ne va pas disparaître avec l'introduction de contingents, bien au contraire), l'instauration d'un salaire minimum légal à 4'000 francs au niveau national, permet de rebondir contre la régression sociale qui menace les droits des travailleurs-euses et ceux des migrant-e-s.

Percée nationaliste et xénophobe

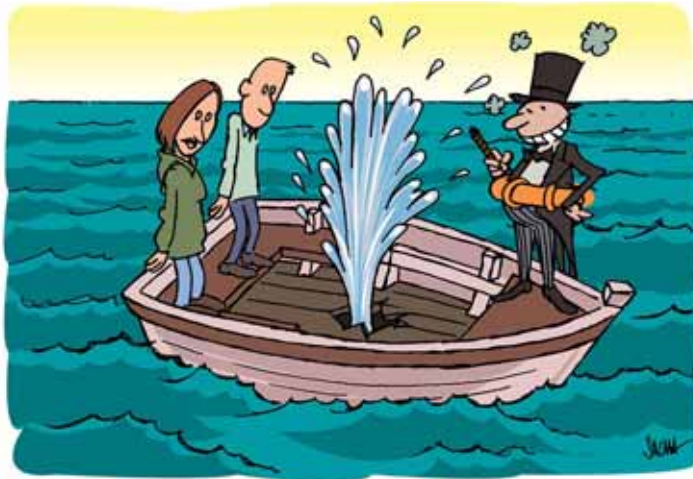
Le discours nationaliste et haineux de l'UDC a réussi une percée importante au plan fédéral. Preuve en sont les résultats en faveur de l'OUI des cantons alémaniques et régions "à la traîne" du point de vue économique et à faible taux d'immigré-e-s. A deux exceptions près, tous les cantons qui ont voté majoritairement "OUI" à l'initiative sont des cantons dont le taux d'étrangers est inférieur à la moyenne nationale. Mais la percée a eu lieu également dans des régions plus dynamiques, aux abords de grandes villes. Et si le vote genevois - qui refuse à plus de 60% l'initiative y compris dans les communes suburbaines à deux exceptions près (Vernier et Châtelaine) - est réjouissant dans le contexte actuel, nous sommes loin de l'acceptation à 72% de l'élargissement des accords bilatéraux à la Bulgarie et à la Roumanie de 2009 et des 78% en faveur de l'adhé-

sion à l'Espace économique européen de 1992 ou des 78% en faveur des accords bilatéraux de 2000.

Insécurité des conditions de vie

Cette érosion s'explique aisément par l'absence de réponses politiques concrètes à l'insécurité des conditions de travail, d'emploi, de vie, de logement, de transports, sur lesquels la xénophobie et la désignation des étrangers comme boucs-émissaires peuvent facilement s'ancre.

Le OUI à l'initiative de l'UDC est l'expression des laissés-pour-compte de ce système économique et de cette croissance qui creuse depuis 20 ans en Suisse et à Genève les écarts entre les nantis et la majorité de la population, qui voit de moins en moins - voire plus du tout - la couleur de la redistribution des richesses et des gains de productivité que la croissance a amené directement dans les poches des actionnaires. La démagogie de l'UDC a fait fort sur ce plan lors de la campagne. Elle a réussi à tenir un double discours: dans son journal de campagne et dans les débats publics en se posant en critique du bétonnage, de l'économie mondialisée, de la croissance sans frein qui ne profite pas à tous, de la sous-enchère salariale tout en votant au parlement contre le salaire minimum, contre la responsabilité solidaire en cas de sous-traitance, contre les mesures de transparence sur le marché du logement.



Responsabilité patronale

Les milieux économiques et le patronat portent une grande responsabilité. Leur mépris des difficultés des laissés-pour-compte de la croissance économique, leur opposition à l'amélioration des mesures d'accompagnement dans le cadre des discussions autour de l'élargissement des accords bilatéraux à la Croatie, ont participé à la création du sentiment d'abandon et d'insécurité quant aux conditions de vie et de travail. Les arguments des milieux économiques, outre à négliger complètement l'aspect xénophobe de l'initiative, ont été axés uniquement sur les besoins de l'économie. Alors que les salaires stagnent voire même diminuent, que l'emploi se raréfie pour certaines catégories de salariés, que les jeunes peinent à entrer dans un monde du travail de plus en

plus précarisé, ils ont cru bon d'axer leur campagne sur la nécessité de "protéger" le modèle économique suisse.

Protéger les salaires, pas les frontières

Le résultat de Genève, notamment dans les communes suburbaines sensibles au vote populiste, n'aurait pas été le même sans l'engagement ferme d'une part des milieux anti-xénophobes - dont le SIT - dénonçant la dérive nationaliste et xénophobe et l'apport des immigrés au pays et au canton et d'autre part de la campagne syndicale, dont le SIT, sur des idées fortes réclamant plus de protection des salariés et démontrant clairement que l'initiative faisait le jeu des milieux patronaux.

Tout au long de la campagne - il est important de le rappeler - nous avons développé que le

succès que rencontrent aujourd'hui les positions anti-immigrés, notamment parmi une partie des travailleurs-euses, trouve son origine dans la réalité vécue tous les jours d'une mise en concurrence acharnée et une pression réelle sur les salaires et sur les emplois. Face à la propagande haineuse de la droite xénophobe, les syndicats genevois ont dit que la Suisse et Genève n'ont pas "un problème d'immigration", mais un problème de pression sur les salaires, et les responsables de cette pression ne sont pas les travailleurs immigrés, mais des employeurs suisses sans scrupule qui se rendent coupables d'abus qui proviennent que les mesures d'accompagnement actuelles sont loin d'être en mesure de limiter le dumping salarial.

Suite en page 4

Dans ce numéro:

En fin de droits?

La CGAS a tenu un séminaire pour imaginer des pistes de changements pour les chômeurs-euses en fin de droits. Notamment l'idée d'un pont-retraite pour les plus proches de l'âge AVS.

3

Non-illégales

Aucune employée de l'économie domestique n'est vraiment illégale, même celles qui n'ont pas de papier. Une manif l'a redit, et le SIT fait une démarche auprès du Conseil d'Etat.

5

Hôpital malade

A plusieurs reprises, les syndicats sont intervenus sur les chantiers de l'hôpital: les entreprises ne respectaient tout simplement pas les normes des CCT! A soigner!

6

Quel score?

On ne parle pas de foot! Le score est le nouveau système des salaires de l'Etat. Mais les syndicats sont empêchés de prendre position car on ne veut pas leur accorder la moindre transparence sur les modalités de ce nouveau système

7

18 mai, on vote sur l'initiative syndicale

OUI à la protection des salaires au salaire minimum

8

Droits égaux et salaire minimum pour tous et toutes

Edito

Il y aurait de quoi déprimer après les résultats de la votation du 9 février sur l'initiative UDC. Le vote de Genève, qui a refusé y compris dans les communes suburbaines (à deux exceptions près) de tomber dans le piège, n'aurait pas été le même sans des engagements fermes. D'une part celui des milieux anti-xénophobes. D'autre part la campagne syndicale opposant aux discours simplistes et haineux de l'UDC des idées fortes réclamant plus de protection pour les salarié-e-s et démontrant clairement que l'initiative faisait le jeu des milieux patronaux. Ceux-ci aspirent toujours, avec ou sans libre circulation des personnes, à disposer de main d'œuvre corvéable et exploitable au moindre coût, et à diriger les gains de productivité et la richesse produite dans les poches des actionnaires.

Mais le résultat réjouissant de Genève ne doit pas occulter le recul de l'adhésion à la libre circulation des personnes, si l'on compare avec les résultats précédents, par

exemple le OUI à 78% aux accords bilatéraux en 2000. Autorités politiques et patronat, au lieu de rester les yeux rivés sur les calculatrices à contingents et permis, feraient mieux de se pencher sérieusement sur ce recul, et de l'analyser en terme de réponses concrètes aptes à répondre à l'insécurité des conditions de vie et de travail, sous peine de voir encore reculer cette adhésion et Genève finir par ressembler à ...Tessin, avec son dumping salarial, ses bas salaires et ses mouvements populistes gueuleards et vulgaires.

Ce qui me fait affirmer cela, ce sont moins mes origines que la mise en perspective de ce qui pourrait se produire rapidement à l'avenir, lors d'autres votations sur des sujets similaires, si des mesures fortes ne sont pas prises.

A l'évidence le terrain de la reconstruction de la cohésion sociale à Genève est celui du partage des richesses. A commencer par relever les salaires de ces

33'000 salarié-e-s genevois-e-s dont le salaire mensuel pour un temps complet ne permet pas de vivre dignement et est encore inférieur à 4'000 francs.

En Suisse 300'000 salarié-e-s ont un salaire inférieur à 4'000 francs. Un peu plus de 10% de ces salarié-e-s vivent dans la riche et ouverte Genève.

Le fait que Genève, réputée pour son progressisme, soit dans la moyenne nationale en matière de bas salaires en dit long sur où finit la richesse produite. Mener une campagne de terrain forte et dynamique en faveur de l'initiative sur le salaire minimum légal soumise à la votation populaire le 18 mai, nous permet de rebondir au lieu de déprimer après le 9 février. Avec en point de mire un OUI le plus fort possible, en Suisse et à Genève. Lutter pour le salaire minimum est aussi efficace pour une mesure simple et efficace contre la sous-enchère salariale, qui ne va pas disparaître ni s'atténuer,

au contraire, avec le contrôle de la migration par des contingents et des restrictions aux droits des immigrés désormais inscrit dans la Constitution. Dans la phase qui s'ouvre, le SIT va demeurer profondément anticonstitutionnel et anti-calculatrice à contingents. Sa place dans le contexte actuel n'est pas dans les instances à calculatrice pour déterminer et distribuer les contingents qu'il combat et combatta, mais dans la lutte contre la régression sociale. Lutte pour le maintien et l'amélioration de mesures de protection des salarié-e-s que sont les mesures d'accompagnement. Et lutte pour des droits égaux pour tous-tes, et contre les discriminations et régressions inacceptables et indignes, à commencer par combattre toute tentative de résurrection de l'indigne statut de saisonnier ainsi que pour obtenir enfin la régularisation collective des personnes soi-disant sans statut légal.

Manuela Cattani

Le défi de la santé au travail

Nous voici au quotidien dans cet après 9 février! Je suis reconnaissante à la population genevoise d'avoir démontré une fois encore son grand sens des responsabilités, son ouverture, témoignant ainsi son respect vis à vis des nombreux travailleurs et résidents du canton quelle que soit leur origine.

Il nous faut poursuivre activement la défense des droits de tous. Pour ce faire, les enjeux à venir sont nombreux. Le 18 mai nous aurons à nous prononcer entre autre sur l'instauration d'un salaire minimum légal. La campagne démarre et sera une fois encore une lutte des plus faibles contre les plus forts. Ne nous laissons pas intimider par un patronat aux arguments fallacieux tentant de nous rendre responsable d'une mise en péril de l'économie en demandant tout simplement un droit légitime à joindre les deux bouts.

Car, ne nous laissons pas, fixer un salaire minimum de 4000 francs par mois ne règle pas l'inégalité grandissante dans la répartition des richesses de notre économie.

Dans les défis de notre temps, il est une question importante de plus en plus présente sur les lieux de travail. L'OCDE a tout récemment édité un rapport très complet: "Santé mentale et emploi". Neuf pays de l'OCDE - dont la Suisse - se sont penchés sur les politiques visant à promouvoir la bonne santé mentale au travail.

Premier constat général: les répercussions négatives engendrant des coûts importants pour les personnes concernées, sur l'économie, le chômage, la productivité et les assurances sociales. Au niveau Suisse c'est prêt de 3,2% du Produit intérieur brut qui est concerné!

En comparaison des moyens mis à disposition dans notre pays, tant en matière de ressources financières qu'en intervenants divers capable de soutenir les personnes concernées, il est clairement établi

que l'indépendance des 26 cantons et l'influence de l'économie privée ne facilitent pas le renversement positif des réformes en cours depuis dix ans de l'Assurance invalidité.

40% des demandes de rentes d'invalidités en Suisse concernent des atteintes de troubles mentaux. Les travailleurs-euses de notre pays soumis à une pression grandissante à la rentabilité et à la performance craquent!

La jeunesse n'est pas épargnée: Bien que comparativement elle entre dans la vie active plus facilement que dans d'autres pays de l'OCDE, les conséquences catastrophiques de décrochage scolaire et de rupture sociale se répercutent sur les assurances sociales.

L'OCDE a donc fait des recommandations à la Suisse:

- renforcer sur les lieux de travail la prévention et la gestion des absences;
- rapprocher l'assurance invalidité des employeurs à des interventions précoces;
- renforcer les capacités de prise en charge des personnes souffrant de troubles mentaux;
- élargir la collaboration inter-institutionnelle en plaçant les partenaires sur un pied d'égalité;
- rendre plus performante l'affectation des ressources dans le système de santé mentale;
- dans le domaine de l'éducation, veiller à éviter les ruptures scolaires chez les jeunes.

Il est des défis stratégiques majeurs pour notre pays afin que nous tous puissions nous épanouir et garantir notre bien être. Cela commence tout naturellement par prendre une part active au bien commun en participant concrètement à la défense des droits des travailleurs et travailleuses.

Nous aurons je l'espère l'occasion de nous retrouver souvent autour de tous les défis de notre temps.

Christine Formaz



La nouvelle présidence du SIT élue au dernier congrès : Christine FORMAZ, présidente, et Jorge MUNOZ, vice-président.

Trois départs du SIT

En trois mois, trois secrétaires syndicaux-ales ont quitté le SIT, pour des raisons et des destinations bien différentes. Voyons, par ordre d'ancienneté.



Boumédienne

Après 23 ans d'activité, Boumédienne Benmiloud a été rattrapé par l'âge de la retraite. Ces 23 ans, il les aura passé à défendre sans relâche les travailleuses et travailleurs de la terre, soit l'agriculture, la floriculture et les parcs et jardins. Une tâche ardue, car les conditions de travail dans ce secteur sont extrêmement pénibles, ne serait-ce qu'à cause des conditions météorologiques, mais pas seulement: les horaires sont longs, les salaires bas et la protection des salariés-es très faible. Faire respecter le contrat-type de travail et les conventions collectives n'est pas une mince affaire, et cela se fait au prix de visites sur le terrain, avec parfois (souvent!) un accueil peu amène de la part des patrons et des disputes qui s'envolent.

Néanmoins, Boumédienne a su maintenir et renforcer la présence du SIT, après la quasi création du secteur au début des années 1980 notamment par Zé-Maria Hans. Le travail

développé a permis d'améliorer la condition des travailleuses, même si c'était, pour Boumédienne, de façon beaucoup trop restreinte, lui qui parlait toujours de conditions moyennes ou du moins du siècle passé - enfin, celui d'avant! C'est ainsi que le SIT a pu continuer à faire valoir la priorité donnée à l'organisation des secteurs et des salariés-es les plus précaires.

Bonne retraite, Boum!



Simon

Simon Descombes n'a, lui, pas atteint l'âge de la retraite! Mais la pénibilité du travail syndical et le stress ont eu raison de son énergie, en particulier quand on connaît le sérieux de Simon et son souci du travail bien fait. Pendant 10 ans, il aura mis ses capacités au service des secteurs du commerce, de la vente et des transports. C'est en particulier à l'aéroport que Simon a eu à mener de rudes combats pour imposer des conventions collectives et leur respect.

De même, une de ses tâches fut le développement des mesures d'accompagnement à la libre circulation de personnes et le contrôle du marché du travail en général.

Simon ne quitte pas tout-à-fait la vie sociale du canton, puisqu'il va s'engager dans le secteur associatif.



Elodie

Enfin, Elodie de Weck, après trois ans au SIT, a donné une nouvelle orientation à sa vie professionnelle, tout en restant dans le secteur associatif - en commençant par ne plus en avoir du tout, puisqu'elle a décidé tout d'abord de voyager. Active dans le secteur public et parapublic, elle aura particulièrement empoigné le dossier compliqué des emplois de solidarité, avec notamment la récente grève de Partage.

Le SIT adresse un grand merci aux trois, en leur souhaitant une vie heureuse dans leurs nouveaux secteurs d'activité... ou d'inactivité!

GT

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, régions, agricole
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

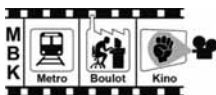
Rédaction et mise en page:
Davide De Filippo, Jean-Luc Ferrière,
Sacha Pfister, Georges Tissot.

Collaboration régulière:
Martine Bagnoud, Valérie Buchs,
Manuela Cattani, Equipe Chômage,
Mirella Falco, Gianglorio Gargantini,
Jésus Gomez, Thierry Horner,
Emmanuelle Joz-Roland, Jorge
Klappenbach, présidence du SIT,
Sylvain Tarrat, 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.

Méto Boulot Kino



Mardi 25 mars 2014 18h30
Louise-Michel

de Gustave Kervern et Benoît Delépine
France-Groland 2008, comédie

Discussion: la violence des employé-e-s en réponse à la violence du travail.

Invité-e-s: Valérie Solano du SEV, accompagnée d'un employé des TPG et Gilles Godinat

Quelleque part en Picardie, le patron d'une entreprise de cintres vide son usine dans la nuit pour la délocaliser. Le lendemain, les ouvrières se réunissent et mettent le peu d'argent de leurs indemnités dans un projet commun: faire buter le patron par un professionnel.

Entrée: 16.- AVS, AI, Chômeur: 13.- Etudiant: 12.- Carte membre MBK: 12.- Ciné-Pass, carte syndicale: 10.-

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.

- le samedi 22 mars à Thônex place Graveson
- le samedi 29 mars au Petit-Lancy devant la Migros

les deux samedi de 10.00 à 16.00



Comité SIT

Lors de ses deux dernières séances, outre des questions organisationnelles (et notamment le budget SIT 2014):

- Le comité SIT a été informé des enjeux des différents secteurs, et en particulier ceux de l'économie domestique (campagne nationale) et de la construction;
- Il a continué à organiser la campagne pour les votations du 9 février et a fait le bilan des résultats de ces votations.

Le comité SIT a pris toute une série de positions:

Votations fédérales du 18 mai

- OUI à l'arrêté fédéral concernant les soins médicaux de base;
- NON à l'initiative populaire "pour que les pédophiles ne travaillent plus avec les enfants";
- NON au fonds d'acquisition de l'avion de combat Gripen;
- ... et évidemment OUI à l'initiative populaire "pour la protection des salaires équitables (salaire minimum légal)";

Votations cantonales du 18 mai

- OUI (confirmé) à l'initiative 146 "Stop aux hausses des tarifs des TPG";
- OUI à la Loi ouvrant un crédit au financement de la construction, sur territoire français, de cinq parkings relais (P+R).

Election du Procureur général

- Soutien à Pierre Bayenat



La CGAS réfléchit sur des changements pour les chômeurs-euses en fin de droit

Le 1er février passé, plus de 60 personnes ont répondu à l'appel de la CGAS et de l'Alternative pour une demi-journée d'échange sur la question de l'emploi et du chômage.

Nous présentons ci-dessous de larges extraits des résumés des quatre ateliers et de la plénière, tout en précisant que les constats et les propositions doivent encore être validés par les instances statutaires de la CGAS. Mais cela donne une idée des maîtres de discussion.

Emplois de Solidarité (EdS): quel dispositif pour les chômeurs-euses en fin de droit?

Les emplois de solidarité (EdS) renferment une double ambiguïté. Au niveau individuel, le terme "emploi de solidarité" est souvent très mal vécu, dans la mesure où de nombreux-euses bénéficiaires ressentent qu'ils ne sont pas vraiment en emploi mais plutôt à la recherche d'un emploi, et que ces emplois n'ont de solidarité que dans leur nom. Au contraire, l'un des éléments déclencheurs de la grève de Partage a notamment été le manque de considération dont étaient victimes les employés. Au niveau collectif, il est constaté un manque flagrant de distinction entre l'emploi et la réinsertion. D'un côté, les bas salaires sont justifiés par le fait que les bénéficiaires sont soi-disant éloignés du marché du travail et doivent y être réinsérés, de l'autre, ils occupent de vrais emplois au sein des structures qui les emploient et qui ne font rien ou peu pour la réinsertion des personnes dans le marché primaire de l'emploi.

Le dispositif des EdS dans sa forme actuelle pose un vrai problème de sous-enchère salariale dans la mesure où un certain nombre de postes sont en

concurrence directe avec des postes de travail sur le marché primaire de l'emploi. Il faut absolument lutter contre ce phénomène et dans ce contexte, on ne peut éviter de mener une vraie réflexion autour de l'insertion et de la réinsertion.

La CGAS va continuer à se battre pour le maintien d'un dispositif cantonal pour les chômeurs en fin de droit. Mais le salaire servi aux travailleurs insérés dans un tel dispositif doit être, soit égal à celui prévu par les CCT, mais au minimum de 4'000 francs mensuel, avec un statut normal et unique pour tout le personnel de l'association.

La CGAS combat la sous-traitance et la privatisation de tâches publiques, ordinaires ou nouvelles, qui conduit à la précarisation des emplois. Le dispositif de prise en charge cantonale des chômeurs en fin de droit ne doit dès lors pas participer de ces privatisations. Ainsi, il faut également obtenir la stabilisation des actuels EdS dans les services publics qui les emploient.

La loi actuelle ne fixe pas l'obligation de former le personnel placé dans le dispositif de prise en charge des chômeurs en fin de droit. Cette obligation doit figurer dans la loi sur le chômage ou, le cas échéant, dans la loi sur la formation continue.

La question de la durée des emplois a également été traitée pour en conclure que les emplois réservés aux chômeurs en fin de droit issus du dispositif cantonal, doivent être des emplois à durée indéterminée, et non pas des stages ou autres emplois à durée déterminée.

Une rente-pont pour les chômeurs-euses en fin de droit proches de la retraite

Le projet de rente-pont pour les chômeurs-euses en fin de droits doit être vu dans le contexte du marché du travail qui exclut de plus en plus les personnes proches de la retraite. Les modalités concrètes telles que l'âge à partir duquel les personnes sans droit au chômage ou en fin de droits peuvent y accéder, quelles seront les prestations servies, quels sont les autres critères d'accès doivent encore être affinés.

Pour le financement, un modèle basé sur un apport de l'Etat ainsi que sur le prélèvement d'une cotisation paritaire est préconisé. La réforme planifiée de la fiscalité des entreprises signifiera un déchargement des employeurs dans une mesure beaucoup plus importante que le coût que représenterait une rente-pont ; il serait donc tentant de financer ce dispositif par une cotisation unilatérale par les employeurs, ce d'autant qu'il existe un large secteur à bas salaires dans lequel de plus beaucoup de personnes - notamment des femmes - travaillent à temps partiel dont il ne faudrait pas encore diminuer le salaire par un prélèvement obligatoire supplémentaire. Cependant, un financement paritaire (deux tiers voire trois quarts à charge des patrons, le soldé à charge des salarié-e-s), paraît avoir plus de chances de succès.

Il apparaît toutefois clairement que, dans le contexte politique genevois actuel, il est préférable de choisir la voie de l'initiative pour réaliser ce projet plutôt que le dépôt d'un projet de loi. En effet, au vu des rapports de force au Grand Conseil, un projet de loi aurait de fortes probabilités d'être soit enterré en commission, soit tel-

lement affaibli qu'il faudrait quand même lancer une initiative pour obtenir un projet viable. Le lancement d'une initiative syndicale permettrait le cas échéant d'infléchir le rapport de force sur le terrain au profit des travailleurs-euses en plus de présenter à la population un projet défendable qui a de fortes chances de trouver un large soutien au sein de la population, de plus en plus consciente de la problématique.

Chômage et droit à la formation

Les réflexions autour d'un droit à la formation s'inscrivent dans le manifeste sur la formation continue de la CGAS dont les principes doivent être réaffirmés également pour les demandeurs d'emploi (chômeurs indemnisés et non indemnisés inscrits à l'OCCE, bénéficiaires de l'aide de l'Hospice général). Il existe un certain nombre d'aides financières pour les personnes désirant suivre une formation continue dans différentes lois mais elles sont très mal connues. Il est ainsi crucial d'éditer un catalogue raisonné de la formation continue qui comprend notamment une explication claire de ces aides.

La loi cantonale sur le chômage LMC prévoit seulement la possibilité pour les chômeurs indemnisés par la LACI et les bénéficiaires de l'aide sociale de suivre une formation qualifiante et certifiante selon les règles de la LACI. Une allocation de formation (AFO) est versée (à ceux qui n'ont pas de formation postobligatoire ou n'ont plus de débouchés dans leur profession) par la caisse chômage complétant ainsi jusqu'à un montant de 3'500 francs le salaire de la dernière année d'apprentissage versé par l'employeur.

Vers une initiative fédérale pour la protection contre les licenciements

Qui dit chômage dit en général licenciement préalable.

Un projet d'initiative pour la protection contre les licenciements s'insère clairement dans le contexte global d'un renforcement des droits des travailleurs-euses. Après le constat que la protection contre les licenciements est très faible en Suisse et que même là où elle existe, elle n'est appliquée que de façon très lacunaire et ce malgré des plaintes de l'USS auprès de l'OIT, que les dispositions en cas de licenciement collectif sont très faibles et que les sanctions en cas de licenciement abusif sont pour ainsi dire ridicules, l'idée a germé de lancer une initiative fédérale pour renforcer la protection contre les licenciements (notons que le SIT était à l'origine d'une telle initiative lancée en 1981, qui avait abouti à une modification - insuffisante - du Code des obligations).

Cette initiative pourrait comporter l'obligation de justifier tout licenciement (renversement du fardeau de la preuve), le renforcement des dispositions en cas de licenciement collectif (c'est-à-dire organisation d'une vraie consultation du personnel avec des délais raisonnables pour l'élaboration d'une alternative, obligation de prendre réellement en compte les propositions faites par le personnel etc.).

La Fondation en faveur de la formation professionnelle et continue - dont les ressources sont constituées par une cotisation annuelle de 25 francs par salarié-e et une subvention de l'Etat - permet le financement de formation en faveur des adultes à la recherche d'emploi.

Les formations qualifiantes ont un seuil d'entrée infranchissable pour un certain nombre de personnes (migrant-e-s, personnes n'ayant pas terminé leur scolarité obligatoire). Pour cette raison, les formations disponibles pour les demandeurs-euses d'emploi devraient également comprendre des modules de (re-)mise à niveau dans la formation de base (français, mathématiques...) pour permettre ensuite la poursuite d'une formation professionnelle qualifiante et certifiante.

résumé : GT

Élection du Procureur général

Pierre Bayenet, candidat des syndicats

Pierre Bayenet, avocat de gauche, se présente à l'élection pour le poste de Procureur général le 13 avril 2014. Il est bien connu des syndicats dans la lutte contre les employeurs qui ne respectent pas les travailleuses et travailleurs.

En quelques mots, quel est le rôle du Procureur général?

Le Procureur général organise et gère le Ministère Public et définit la politique présidant à la poursuite des infractions et s'assure de l'exercice uniforme et judicieux de l'action publique. Il doit poursuivre toutes les infractions. Il peut fixer des priorités dans sa politique.

Si je suis élu le 13 avril prochain, j'appliquerai une justice efficace pour la sécurité de toutes et de tous mais aussi humaine pour les victimes et les détenus.

Je m'engage à poursuivre toutes les infractions quel que soit leur auteur, le riche comme le pauvre, le puissant comme le faible, le Suisse comme l'étranger.

Quelles infractions dans le monde du travail peuvent être poursuivies par le Procureur général?

Les infractions économiques qui sont reliées au monde du travail et plus précisément aux travailleurs-euses sont peu ou pas poursuivies. Les faillites frauduleuses, dénoncées pourtant par les syndicats mais jamais condamnées, permettent à certaines entreprises de ne pas payer leurs employés, leurs im-

pôts et leurs cotisations AVS.

A Genève, les faillites frauduleuses font l'objet d'une à quatre condamnations par année contre une trentaine à Zürich. Les cas de détournement de cotisations AVS ou escroquerie fiscale ne sont que rarement dénoncés car les administrations y renoncent. Pourtant, ces infractions mettent en danger l'équilibre social en précarisant les travailleurs-euses.

D'autres infractions comme la négligence des règles de sécurité au travail et la mise à mal des libertés publiques doivent être également poursuivies.

Quel est le bilan de la politique menée depuis deux ans par le Ministère Public?

Le seul résultat perceptible aujourd'hui de la politique répressive menée par le Ministère Public est la surpopulation de Champ-Dollon avec les risques que cela procure. Nous en avons la preuve avec les événements violents qui s'y sont produits ces dernières semaines. Il existe pourtant des alternatives à l'emprisonnement à tout va comme par exemple la peine pécuniaire, le travail d'intérêt général. Selon les infractions commises, les dé-

tenus ne sont pas obligatoirement de dangereux criminels.

La politique criminelle d'Olivier Jornot conduit Genève dans une impasse qui met en danger notre sécurité à long terme qu'elle soit sociale et économique.

Pierre Bayenet a toujours défendu les travailleurs-euses et les libertés publiques. Il saura combattre cette criminalité insidieuse qu'Olivier Jornot laisse prospérer. Ses choix l'ont porté vers la défense des plus vulnérables notamment en se positionnant clairement contre

la politique du Parquet condamnant à des peines d'emprisonnement des travailleurs-euses qui n'ont commis d'autre délit que celui de ne pas avoir de papiers.

Le SIT soutient la candidature de Pierre Bayenet à l'élection du poste de Procureur général le 13 avril prochain. Votez la liste n°5.



www.bayenet.info - pour soutenir la campagne rejoignez le comité de soutien : contact@bayenet.info ou faites un versement CCP 14-727848-5

Votation cantonale du 9 février

Qualité préservée pour les crèches

Le SIT se réjouit que le NON l'ait emporté dans les urnes, le peuple ayant refusé une dégradation grave de la qualité de l'encadrement et de l'accueil dans les crèches. La population genevoise n'a pas été dupe et a compris que l'on n'allait pas créer des places de crèche en réduisant l'encadrement des enfants.

Face au démantèlement projeté par la droite, la majorité de la population a clairement signifié sa volonté de créer de places, mais des places de qualité qui garantissent des activités éducatives stimulant le développement de chaque enfant et le partenariat avec les familles. C'est aussi l'expression d'un refus d'ouvrir la porte à une CCT au rabais dans les crèches non subventionnées et d'empêcher ainsi une sous-enchère salariale.

Il est maintenant l'heure d'harmoniser les conditions de travail du personnel de la petite enfance et de suivre en cela les conclusions de la Cour des comptes qui préconise l'adoption d'une seule et unique CCT couvrant tous les salarié-e-s de ce secteur.

La nécessité de créer de nouvelles des places d'accueil pour répondre à la demande insatisfaite demeure entière. Il manque près de 3000 places à

Genève. Le canton doit à présent se doter d'un budget, en complément de celui des communes, pour permettre la construction de nouvelles crèches et assurer leur fonctionnement. Il s'agit d'un mandat inscrit dans la Constitution depuis un an et demi qui n'a toujours pas été mis en oeuvre.

Le SIT demande le respect de la volonté populaire afin de permettre aux parents de concilier travail et famille et de contribuer ainsi de manière significative à faire entrer dans les faits l'égalité entre femmes et hommes.

Valérie Buchs



Renforcer notre opposition à la régression sociale

Suite de la page 1

L'immigration n'est pas un problème

La Suisse et Genève n'ont pas "un problème d'immigration", mais un problème de graves carences dans la législation et la réglementation du travail.

Et les responsables de ces carences, dont les travailleurs payent le prix tous les jours, ne sont pas les travailleurs immigrés, mais la droite et le patronat qui démantèlent les conventions collectives de travail, refusent le salaire minimum légal, refusent les protections contre les licenciements, refusent d'améliorer les mesures d'accompagnement. La libre-circulation agit comme révélateur des lacunes de la protection du marché du travail, et des logiques patronales qui empêchent la mise en place des nécessaires protections contre les abus.

Un message fort de Genève à Berne

On se demande souvent à quoi sert que le syndicat soit représenté dans toutes sortes d'instances officielles dont l'utilité pour la défense des intérêts des travailleurs n'est souvent pas évidente. Là, on a un bon exemple de l'utilité du travail syndical dans les instances officielles. Le 13 février, le CSME (Conseil de surveillance du marché de l'emploi), l'instance tripartite chargée de surveiller et déclencher les mesures d'accompagnement, réunissant l'Etat, les syndicats et les patrons, a écrit à Berne pour faire connaître ses engagements suite aux résultats du vote du 9 février.

Les questions des particularités genevoises et la défense de la possibilité pour Genève d'engager un nombre suffisant de personnel y figurent en bonne place. Mais aussi, et c'est un signal fort pour Genève et pour la Suisse, que Genève s'engage d'une part pour que le dispositif fédéral des mesures d'accompagnement soit non seulement maintenu mais amélioré et, d'autre part, que le contrôle des conditions de travail dans les entreprises doit également être préservé. La défense des droits sociaux et au regroupement familial pour les migrants est fait également partie des principes que message du CSME à Berne défend.

Suivent ce message une série de propositions concrètes pour renforcer les mesures d'accompagnement en matière d'extension des CCT, d'augmentation du montant des sanctions, la demande de ressources supplémentaires pour le contrôle des entreprises soumises à CCT, la professionnalisation des contrôles, la création d'une base légale permettant de stopper les chantiers en cas de violation grave des conditions de salaires et de travail dans le cadre d'un détachement d'entreprise étrangère en Suisse.

À l'heure où le patronat et les cantons n'ont d'yeux que rivés sur une calculatrice à contingents de branches et de cantons, ce message de la tripartite cantonale qui porte tant sur les droits des migrants que sur le maintien et le renforcement des mesures d'accompagnement a toute son importance.

Ce sont ces axes forts qui doivent continuer à guider nos prises de position et nos luttes dans la nouvelle donne. La libre circulation (qui n'a jamais été complète car limitée aux pays de l'Union européenne, et soumise à des clauses de sauvegarde actionnant des plafonds et des contingents) aura-t-elle vécu 10 ans seulement?

Quelle loi d'application du nouvel article 121 de la Constitution?

Une application "quantitativement cosmétique" pour laisser libre cours aux besoins de l'économie mais accompagnée de limitations aux droits des immigré-e-s, "inspirée" (si on ose parler d'inspiration...) par ce qui prévalait avant la libre circulation des personnes?

C'est bien ce qui risque de se passer, une vague de régression sociale inacceptable et contre quoi nous devons désormais lutter, à commencer par imposer un salaire minimum légal.

Le nouvel art. 121 de la Constitution prévoit de limiter le nombre d'autorisations de séjour des étrangers par des plafonds et des contingents annuels, y compris pour les frontaliers (ce qui n'était pas le cas avant la libre circulation), et les requérants d'asile, alors que ceci est contraire au droit international établi par la Convention de Genève et la Conven-

tion européenne des droits humains ratifiées par la Suisse.

Des plafonds et des contingents devront être fixés annuellement en tenant compte des "intérêts économiques globaux de la Suisse". En outre, lorsqu'ils recrutent, les employeurs devront respecter le principe de la préférence nationale, soit les résident-e-s et/ou les détenteurs de passeport suisse. Selon le texte de l'art. 121, les droits sociaux des migrant-e-s, le regroupement familial et la durée du séjour pourront être limités.

Le Conseil fédéral et le Parlement ont trois ans pour adopter la loi d'application du nouvel article constitutionnel. Mais l'économie ne supporte pas l'instabilité juridique qui nuit à la bonne marche des affaires et à la conclusion de contrats. Le Conseil fédéral a donc promis un projet de loi pour fin 2014. La nervosité des milieux économiques, calculètes à la main, fera en sorte que ce calendrier sera tenu.

Le "casse-tête"

Le "casse-tête" d'une application cosmétique de l'article constitutionnel risque bel et bien de se résoudre de la manière suivante: les patrons tablent et s'affaiblissent pour parvenir à des contingents en trompe-l'œil, suffisamment élevés pour ne pas entraver la marche des affaires, idéalement calculés sur la base des entrées moyennes de ces dernières années soit, depuis deux ans, 80'000 migrants, sans compter les frontaliers.

Milieux économiques et UDC partagent à peu de différences près la vision suivante:

- pas d'entraves quantitatives pour l'économie d'exportation et à haute plus-value: elle doit pouvoir faire venir le personnel qualifié et hautement spécialisé dont elle a besoin, sous peine de ralentir l'économie. On imagine mal pour cette catégorie des restrictions à la durée du séjour ou au regroupement familial, sans quoi ces milieux ne se déplacent pas en Suisse;

- économie interne, à la traîne et à faible plus-value (agriculture, construction, hôtellerie-restauration, commerce de détail, etc.): pas trop d'entraves quantitatives mais un peu quand même, car ces branches pèsent moins lourd que l'économie d'exportation. Et c'est bel et bien pour ces secteurs, dont ceux à fluctuation saisonnière (construction, tourisme, hôtellerie-restauration) que les restrictions au regroupement familial, à l'accès aux assurances sociales, à la durée du séjour seront envisagées. Et si entraves quantitatives il y aura, il est à prévoir une augmentation de travailleurs-euses clandestins-es.

Si l'application de l'initiative est cosmétique du point de vue quantitatif, que restera-t-il de l'initiative UDC?

Il restera l'application qualitative: augmentation des limitations de la durée du séjour pour certaines catégories, entraves aux assurances sociales, restrictions au regroupement familial pour les durées de séjour inférieures à une année, permis annuels renouvelables ou pas.

Un arrangement de ce type peut tout à fait satisfaire l'UDC. Le libre marché est renforcé tout en sacrifiant l'idéologie nationaliste qui réserve les pleins droits à la couleur du passeport ou à l'acquisition d'un permis C avant l'application de l'initiative. Cela rend "naturelles" les discriminations pour les non-Suisses, divisant encore plus qu'aujourd'hui les salarié-e-s, et l'idée que

l'on fait venir des bras ou des cerveaux le temps que l'on a en besoin, puis on les renvoie chez eux ni vu ni connu en cas de baisse de conjoncture économique. Et c'est tout bénéfice pour les employeurs que de disposer de main d'œuvre corvéable à merci, sans droits ou avec des droits limités, soumis au renouvellement du permis par l'employeur. Moins de droits pour les migrant-e-s et claires péjorations des conditions de travail et ceux-ci seront encore moins libres de contester les abus patronaux. Cela pèsera et influera sur les conditions de travail et de salaire de tous et toutes les salarié-e-s, et leur potentiel de résistance et de lutte. C'est dans ce sens qu'une vraie régression sociale menace avec l'acceptation de l'initiative.

Et la préférence nationale?

Les chômeurs-euses ou les travailleurs-euses qui ont dit oui à l'initiative sans être ni nationalistes ni xénophobes, mais en espérant desserrer le marché du travail et trouver plus facilement un emploi pour eux ou pour leur entourage risquent de déchanter sur le plan de l'emploi. Au mieux, les restrictions quantitatives se feront dans les secteurs à faible plus-value. Des emplois seront peut-être disponibles dans la construction, l'hôtellerie-restauration, l'agriculture. Ce se sont ces emplois-là, massivement désertés par les résident-e-s que l'on risque de leur proposer. L'application de l'initiative risque donc de se faire au détriment des chômeurs-euses, dont la fraude à l'assurance est toujours suspectée par l'UDC et consorts, sur lesquels la pression à la mobilité professionnelle et géographique sera forte pour leur faire accepter les emplois à moindre contingent.

Le sort des mesures d'accompagnement

Le deuxième risque de régression sociale induit par l'acceptation de l'initiative est celui de la protection des travailleurs-euses et du contrôle des entreprises que représentent les mesures d'accompagnement.

Bien que le texte de l'initiative n'aborde nullement ni le maintien ni la suppression des mesures d'accompagnement, il n'y a aucune illusion à se faire quant à la position de l'UDC et de divers milieux patronaux. Pour Blocher, les mesures d'accompagnement, notamment l'extension facilitée des CCT avec salaire minimum et l'édiction de CTT avec fixation du salaire minimum "relèvent de l'économie planifiée communiste". Pour Jean-François Rime, président de l'USAM: "Les mesures d'accompagnement actuelles engendrent une paperasserie énorme. Un grand groupe du bâtiment m'a affirmé qu'il a 6 employés à plein temps uniquement pour s'occuper de la responsabilité solidaire". L'UDC et divers milieux patronaux s'y sont opposés au parlement en 2012 lors de la modification de la Loi sur les travailleurs détachés (LDet).

Sur le plan strictement légal, seule la LDet, y compris la nouvelle disposition sur la responsabilité solidaire entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2013, viendrait automatiquement à tomber en cas de résiliation des accords bilatéraux. La Loi sur l'extension des CCT et le CO qui fixe l'extension facilitée des CCT, l'édiction de CTT en cas de sous-enchère et institue les contrôles des entreprises et les instances tripartites cantonales et fédérales censées surveiller la sous-enchère et déclencher les mesures d'accom-

pagnement, ne sont pas automatiquement liées aux accords bilatéraux. Toutefois ces lois ont été modifiées pour accompagner la libre circulation des personnes et en atténuer les potentiels effets négatifs en lien avec un marché du travail plus ouvert et élargi. S'il n'y a plus de libre circulation et le passage à une politique suisse de contrôle de la migration, certains milieux patronaux pourraient s'en prendre à ces formes, insuffisantes certes, mais constituant des protections pour les salarié-e-s contre l'arbitraire, sont d'avis qu'il faut supprimer ces mesures.

Tout est question de rapport de force

Au bout du compte, tant sur le contenu de la loi d'application de l'initiative et les régressions sociales qu'elle pourrait contenir en matière de droits des migrant-e-s que sur le maintien des diverses mesures d'accompagnement en cas de modification de loi, tout est donc question de volonté politique et de rapport de force.

Les syndicats n'ont rien à faire dans les instances à la calculatrice pour déterminer et distribuer les contingents, en revanche ils se doivent être plus que réactifs et combattifs sur le plan de la défense des droits des migrants contre la régression sociale et les limitations de droits, et sur le plan non seulement du maintien mais du renforcement des mesures d'accompagnement.

Et au bout du compte, n'oublions pas que les lois de régression sociale peuvent être attaquées par référendum.

La position du SIT

Le SIT a pris note de la position du gouvernement genevois qui s'est fait le fer de lance pour une répartition des contingents en fonction de l'état de l'économie et de la contribution des cantons riches à la pérennité financière intercantonale, cantons par ailleurs caractérisés par un taux de migrants-elevé.

Le SIT est pour la libre circulation des personnes et des travailleurs-euses dans un cadre légal qui assure l'égalité des droits sans considérations d'origine et de permis à tous et se bat pour assurer et améliorer les conditions de protection contre les abus patronaux - dont une partie dépend du cadre légal prévu par les mesures d'accompagnement.

Les divisions et les discriminations qui risquent de dégrader les conditions de droit des migrants-es profitent aux patrons. L'égalité des droits est défendue en tant que valeur éthique fondamentale et en tant que facteur favorisant l'unité des salarié-e-s dans la défense

des droits collectifs et leur amélioration par les luttes.

A partir de là, le SIT ne prend pas position sur la manière de fixer des contingents qu'il combat, ni ne se profile pour soutenir telle frange de patronat ou des pistes de distribution de permis ou calcul de contingent. En revanche, dans la période à venir il intervient et lutte pour imposer dans le débat public et défendre vigoureusement:

- le maintien des mesures d'accompagnement actuelles et leur amélioration en tant qu'instruments de protection des salarié-e-s, car la sous-enchère va s'accroître avec les contingents et le risque d'augmentation de travailleurs clandestins (et parce que la pression sur les salaires, inhérente au capitalisme, se ferait sentir même sans migrants-es et doit toujours être combattue);
- préserver et défendre les droits des migrant-e-s, ceux vivant déjà en Suisse et les nouveaux arrivants, menacés de graves régressions quant à l'accès aux assurances sociales, au regroupement familial, au retour de permis de courte durée du type permis de saisonnier, y compris préserver et défendre les droits des frontaliers-ères;
- combattre l'idéologie et les mesures de préférence cantonale et nationale pour l'accès à l'emploi. Elles sont de la poudre aux yeux qui ne crée aucun véritable poste de travail en adéquation avec les profils des chômeurs-euses mais légitiment les politiques de discrimination à l'égard des non-Suisses ou des non-résidents et contribuent à l'idéologie xénophobe de désignation de bouc-émissaires pour détourner la colère des salarié-e-s des véritables responsables des licenciements, du manque de logement à bon marché, de transports publics inefficaces: les politiques patronales et de la droite;
- régulariser les sans-papiers, qui font partie de la population résidente, parfois depuis de nombreuses années, une population invisible mais bien intégrée dont la présence répond à des besoins économiques évidents. La régularisation collective est la seul mesure à même de pouvoir régler la situation de ces travailleuses-eurs, qui ne devront ni ne pourront donc être considérés dans des éventuels flux migratoire contingents;
- préserver et défendre les droits des requérants d'asile, dont le nombre ne peut et ne doit relever de contingents économiques.

Manuela Cattani

Le plan d'urgence syndical de la CGAS

La CGAS l'a annoncé au lendemain du 9 février par conférence de presse et l'a fait. Un plan d'urgence syndical pour renforcer la lutte contre la sous-enchère à Genève a été élaboré et débattu avec l'UAPG (Union des associations patronales de Genève) et l'Etat.

Il aborde quatre sujets de première importance: l'augmentation des bas salaires, la mise sur pied de véritables commissions de contrôle des entreprises dans deux secteurs à sous-enchère salariale (hôtellerie-restauration et commerce de détail), le renforcement du contrôle des entreprises en général y compris l'institution d'une inspection syndicale des entreprises et le renforcement du dispositif de responsabilité solidaire en cas de sous-traitance.

Trois groupes de travail paritaires syndicats/patrons vont examiner plus en détail, mais rapidement, l'institution de commission de contrôles des entreprises dans le commerce de détail et dans l'hôtellerie-restauration, ainsi que les propositions de renforcement de la responsabilité solidaire.

Et les salaires? Pas d'entrée en matière ni de la part des patrons ni de la part de l'Etat avant la votation du 18 mai sur l'introduction du salaire minimum légal.

Aucune employée de maison n'est illégale

Un travail indispensable

Plus de 7000 employées de maison travaillent à Genève sans avoir d'autorisation de séjour (appelées également "sans papiers"). Elles lavent, nettoient, repassent, cuisinent, prennent soin de nos enfants et s'occupent des personnes âgées, malades et/ou dépendantes.

Grâce à leur travail, de nombreuses personnes peuvent continuer à vivre à leur domicile et de nombreux ménages notamment, des parents, parviennent à mieux concilier vie professionnelle et vie familiale.

Un travail effectué majoritairement par des femmes migrantes sans-papiers

Dans ce secteur économique, le travail des suisses et des personnes migrantes ayant un permis ne parvient pas à combler l'ensemble des besoins des ménages privés. Alors, ce sont des personnes provenant principalement d'Amérique Latine et des Philippines qui effectuent ce travail.

Comme ces migrantes sont de nationalité extra-européenne, la législation suisse ne leur permet pas d'obtenir des permis de séjour. Raison pour laquelle, la campagne nationale "aucune employée de maison n'est illégale" a été lancée en mars 2013.

A Genève, on estime que plus de la moitié des personnes qui travaillent dans ce secteur n'ont pas d'autorisation de séjour.

La demande de régularisation du gouvernement genevois

Conscient de la situation injuste et inacceptable vécues par les employées de maison et des importants besoins économiques et sociaux du canton, le gouvernement genevois avait, en 2005, demandé à la Berne fédérale 5000 permis pour des employées de maison.

Cette requête est restée lettre morte. Ainsi, la majorité des travailleuses-eurs d'un secteur économique continuent d'être privé-e-s de droits sociaux importants. Nos autorités fédérales condamnent ces femmes migrantes à vivre dans l'illégalité, la peur, la précarité permanente et les exposent à des situations d'exploitation grave et d'abus en tout genre.

Des conditions de travail et de vie précaires

Aujourd'hui, la Suisse et Genève en particulier a un besoin croissant d'employées de maison. Le vieillissement de la population, l'activité professionnelle des deux parents, l'insuffisance des infrastructures publiques (notamment les

crèches et le maintien à domicile), les différentes formes de flexibilité exigée dans le monde du travail, ainsi que l'inégale répartition du travail domestique entre les hommes et les femmes en sont les principaux facteurs. Ces femmes migrantes sans statut légal effectuent un travail utile et indispensable, dans des conditions de vie et de travail qui ne sont pas dignes de la Suisse et d'une ville comme Genève, siège de nombreuses organisations internationales.

L'hypocrisie de la situation

En effet, le secteur de l'économie domestique fonctionne en grande partie grâce aux employées de maison sans autorisation de séjour, alors que ces migrantes peuvent être condamnées pour séjour illicite. Par ailleurs, des ménages privés qui sont corrects avec les employées de maison (respect du droit du travail et déclaration des salaires aux assurances sociales) se font eux aussi sanctionner pour employer des personnes sans autorisation de séjour. Cette situation est totalement inadmissible et en porte-à-faux avec la demande de régularisation déposée en 2005.

www.aemni.ch

Le SIT intervient après du Conseil d'Etat

Par une lettre du 13 mars, le SIT est intervenu auprès de François Longchamp, président du Conseil d'Etat, afin de relancer le processus de régularisation des travailleuses-eurs sans statut légal. La première demande de régularisation avait été déposée en été 2003 et la situation n'a guère évolué depuis. A la suite du vote du 9 février, il a semblé indispensable se saisir l'opportunité d'une redéfinition de la politique de main d'œuvre étrangère pour régler positivement la question des sans-papiers. Ce d'autant plus que comme l'économie domestique n'est pas d'un secteur stratégique, elle sera peu prise en considération dans les discussions qui vont venir sur les contingentements. Genève doit aujourd'hui faire le choix de savoir faire preuve d'une réelle volonté politique de mettre un terme à une situation qui n'a que trop duré.

La campagne "aucune employée de maison n'est illégale" demande aux autorités genevoises:

- de soutenir la pétition qui a été déposée le 5 mars 2014 à Berne, revendiquant des autorisations de séjour pour les travailleuses-euses sans autorisation de séjour avec une attention particulière pour les employées de maison;
- de réactiver la demande de régularisation en faveur des employées de maison (faite en 2005);

• de ne pas condamner les employées de maison sans autorisation de séjour pour séjour illicite;

• de ne pas sanctionner les ménages privés employant des personnes sans autorisation de séjour si celles-ci ont respecté le droit du travail et déclaré les salaires aux assurances sociales;

• d'informer massivement les personnes qui emploient des employées de maison de leurs obligations et des normes salariales à respecter.

Les organisations genevoises membre du comité de la campagne nationale "aucune employée de maison n'est illégale" Collectif de travailleuses et travailleurs sans statut légal (CTSSL), Centre de Contact Suisses-Immigrés (CSSI), Collectif de soutien aux sans-papiers (CSSP) et le Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs (SIT)



Une voix des sans-voix s'est tue

Pete Seeger ne chantera plus

Pete Seeger vient de décéder à l'âge de 94 ans. Pour beaucoup qui ne le connaissent guère, il ne restera de lui récemment que cette image d'un vieux bonhomme avec un bonnet de laine (il faisait moins 5 degrés!) chantant devant des centaines de milliers de personnes l'hymne américain alternatif "This land is your land" avec son petit-fils Tao Rodriguez et Bruce Springsteen. C'était à l'investiture de Barack Obama en 2009, devant le Capitole, à l'endroit même où des millions de manifestant-e-s avaient entendu Martin Luther King raconter son "rêve" en 1963 (*I have a dream!*), cinq ans avant son assassinat. Pete Seeger y avait aussi chanté - avec Joan Baez et Bob Dylan.

En 2009, Pete Seeger avait près de 90 ans et pleurait presque de joie de voir ce moment qu'il avait tant attendu: un noir président des Etats-Unis!

Parce que toute la vie de Pete Seeger a été un combat et un engagement, chantant en commun avec Woody Guthrie, aux côtés des syndicats et des partis de gauche américains. Tournées sur les chantiers des grands barrages, dans les plantations, dans les champs de coton du Sud ex-esclavagiste, récitals à leurs risques et périls - réels - contre la ségrégation



contre les Noirs encore en vigueur, pour le soutien au militant-e-s de l'égalité dont plusieurs furent assassiné-e-s.

A cause de ses idées, mais aussi de ses actions, Pete Seeger sera mis au ban de la société américaine, interdit de radio et de télévision pendant des décennies, condamné à un an de prison pour sa proximité avec le Parti communiste, pour lequel il composera "If I Had a Hammer" (le "Si j'avais un marteau" de Claude François, mais avec des paroles intelligentes et militantes!). Il composera, adaptera et popularisera des chansons comme *Guantana-*

mera, We Shall Overcome, Que sont devenues les fleurs, Turn turn turn ... et inspirera plusieurs générations de chanteurs, de Bob Dylan à Bruce Springsteen.

Il aura fait sonner banjos et guitares pendant près de 70 ans, partie prenante dans toutes les luttes - contre le capitalisme, le conformisme et le fascisme, compagnon de lutte de la gauche américaine, des plus démunis, des plus exploités.

Nous avons perdu un grand homme. Mais ses chants resteront et rendront témoignage.

Georges Tissot

(On trouve sur You tube quelques vidéos, notamment celles des concerts au Capitole de 1963 et 2009)

Hôtellerie-restauration

Nouvelle grille salariale

"Seven briders for seven brothers" est le titre d'un mythique film de Stanley Donen. Le film sur l'évolution de la grille salariale de l'hôtellerie-restauration pourrait lui s'appeler "Sept années pour sept francs" ... et il serait certainement moins drôle que le premier!

Dire que les négociations autour de la nouvelle CCT de la branche ont accouché d'une souris serait faire tort aux petits rongeurs. En effet, après un premier échec des négociations fin 2012, les partenaires sociaux nationaux se sont finalement mis d'accord pour une augmentation des salaires de 7 à 10 francs, selon le niveau dans la grille salariale. Les salaires minimaux pour les "collaborateurs sans apprentissages" passent donc de 3'400.- à 3'407 francs; pour celles et ceux ayant achevé la formation Progresso les salaires passeront de 3'600.- à 3'607.-. Le certificat fédéral de capacité permet, lui, une augmentation plus conséquente de... 8 francs par année (de 4'100.- à 4'108.-), l'examen professionnel fédéral est à son tour primé par un +10 dans l'échelle salariale (de 4'800.- à 4'810.- par mois). Une augmentation moyenne de 2%: assez pour un retrait de permis au volant s'agissant de grammes d'alcool dans le sang, mais certainement pas assez pour satisfaire les légitimes demandes des travailleurs et des travailleuses de la branche s'agissant d'augmentations salariales! Et là, tout à coup, nous n'avons plus vraiment envie de rigoler...

Il est vrai que les salaires dans le secteur ont toujours été extraordinairement bas. Sur le

plan national ils ont même péniblement passé le cap des 3'000 francs par mois seulement en 2002. Mais à Genève, grâce à l'impulsion du SIT, un avenant cantonal fixait le salaire minimum à 3'400 Fr. déjà en 2007!

Cela fait donc sept ans que les travailleurs et les travailleuses du canton attendaient que les salaires nationaux "rattrapent" les genevois pour espérer à nouveau des augmentations de salaire.

On aurait envie de dire: tout ça, pour ça? Mais notre réponse sera plutôt: ah bon? Il est donc définitivement impossible d'obtenir des améliorations de nos conditions de travail par le biais des négociations nationales? Notre travail continuera donc à être tourné vers la reconstruction d'organes cantonaux de pilotage du secteur, afin de veiller à ce que les légitimes revendications des travailleuses et des travailleurs du canton soient réalisées. A commencer par la nécessité de contrôles plus efficaces, qui passeront par la mise en place d'une commission de contrôle cantonale, revendication déjà avancée par les syndicats genevois dans le cadre du projet de nouvelle loi LRDBH.

Giangiorgio Gargantini

PS: Nous avons fait le calcul: 7 francs d'augmentation en 7 ans, cela permettra d'atteindre les 4'000 francs par mois en 2099. Fallait le faire! Un tel argument de campagne pour confirmer la nécessité de voter OUI au salaire minimum le 18 mai prochain. "Merci Patron", chantaient les Charlots...

Sous-traitance abusive sur le chantier de l'hôpital

Avec le soutien du SIT, des ouvriers de l'entreprise de construction métallique BS Générale Sàrl ont interpellé, le 4 février dernier, l'Office des bâtiments, maître d'ouvrage du chantier BDL2 de l'Hôpital cantonal de Genève pour des salaires impayés.

A la grande surprise des travailleurs, le maître d'ouvrage ignorait que l'entreprise Progin SA domiciliée à Bulle - à laquelle il avait confié l'exécution d'importants travaux de pose de vitres - avait elle-même sous-traité une partie de ses activités à l'entreprise BS Générale Sàrl au début du mois de novembre dernier. Pire encore, le maître d'ouvrage ignorait que ce sous-traitant avait été déclaré en faillite le 25 novembre 2013 par l'Office des faillites du canton de Fribourg.

La situation en serait devenue cocasse si elle n'avait pas été si grave pour les travailleurs concernés. En effet, l'entreprise Progin, sitôt la faillite prononcée à l'encontre de BS Générale, a immédiatement sous-traité une partie de ses travaux à une nouvelle entreprise, dénommée SB Montage Sàrl dont les liens avec la précédente ne faisaient l'ombre d'aucun doute (contrats de travail respectifs

en tous points identiques et liens de parenté étroits entre les associés).

Après avoir obtenu des garanties du maître d'ouvrage, en l'occurrence l'Etat de Genève, qu'il avancerait les salaires des travailleurs lésés en cas de défaillances des entreprises responsables, le SIT a mis en demeure Progin d'assumer les créances salariales s'élevant à plusieurs milliers de francs dus par ses sous-traitants dans le cadre de la responsabilité solidaire.

Mise sous pression par le maître d'ouvrage et le syndicat, cette dernière s'est finalement exécutée en payant les arriérés de salaire réclamés. Pour le SIT, il ne s'agit que d'une première étape puisque un des travailleurs concernés va maintenant subir d'autres dommages collatéraux. En effet, dos au mur à la suite de la dénonciation de ses pratiques, Progin a résilié avec effet immédiat tous ces rapports contractuels avec son sous-traitant, SB Montage.

La suite est facilement imaginable: ce dernier a fait reporter le poids financier de cette résiliation sur son ouvrier en le licenciant avec effet immédiat le 5 février. Refusant de lui payer son délai de congé jusqu'au 31 mars prochain, il le plonge une nouvelle fois dans la précarité.

L'entreprise Progin vient d'informer le SIT que, suite à la résiliation de son contrat d'entreprise, elle n'est pas responsable du paiement de ce délai de congé qui ne tomberait pas sous le coup de la loi renforçant la responsabilité solidaire des entreprises. Notre syndicat ne partage pas cette interprétation et entamera une action en justice à son encontre si celle-ci devait maintenir sa position.

Ce cas illustre une nouvelle fois la problématique de la sous-traitance abusive qui favorise dumping social et salarial et démontre qu'il faut impérativement et immédiatement durcir les toutes nouvelles dispositions concernant la responsabilité solidaire des entreprises et pour tous les échelons de la chaîne de sous-traitance, ainsi que les sanctions prévues.

Thierry Horner



Nettoyage

La CCT nouvelle est arrivée

Par un arrêté du 13 février 2014, le Conseil fédéral a étendu la CCT romande du nettoyage à partir du 1^{er} avril 2014.

Cette nouvelle CCT est le résultat de la fusion entre l'ancienne convention romande et la genevoise. Les centrales syndicales nationales et les organisations patronales avaient affiché la ferme volonté d'élargir le champ d'application des CCT à tout le territoire suisse et d'éliminer les spécificités cantonales. N'oublions cependant pas que la première CCT du nettoyage en Suisse a été conclue à Genève par le SIT, et cette convention pionnière a abouti à avoir aujourd'hui un secteur pratiquement couvert en totalité.

La mise en pratique de la nouvelle CCT va être difficile et il a déjà fallu que la Commission paritaire (dont fait partie le SIT) s'attelle à clarifier les interprétations qui ne manquent pas, notamment dans les articles qui ont été modifiés.

Les modifications les plus importantes sont les suivantes:

Salaires

Les catégories de travail et les tâches - définissant les salaires - ont été mieux définies.

Une importante discrimination salariale a été éliminée entre les personnes qui effectuent plus ou moins de 18 heures hebdomadaires, une vieille revendication syndicale.

En effet, les salaires de l'ancienne catégorie 5 (actuelle E3), jusqu'à 18 heures, vont être augmentés d'une manière plus importante chaque année que ceux de la catégorie 4 (actuelle E0), de plus de 18 heures, pour être fusionnées dans la prochaine CCT, en 2018. Cela aurait pu être fait dans un délai plus court, mais cela aurait freiné totalement la progression salariale de la catégorie E0.

Même si les salaires ont été négociés jusqu'à 2017, une clause de re-négociation a été introduite dans le cas d'une inflation égale ou supérieure à 2%.

Le 13^e salaire n'est toujours pas dû durant la période d'essai

mais, nouveauté, il est dû dès le début si cette période est dépassée.

Protection contre le congé

La protection contre le congé en temps inopportun (en cas de maladie et accident) a été ramenée, après le temps d'essai, à 90 jours pendant les 3 premiers années d'activité.

Après trois ans de travail dans l'entreprise, la protection s'étend à 360 jours pendant que le-la salarié-e est au bénéfice d'indemnités journalières de maladie et à 720 jours si indemnités journalières d'accident.

Horaires de travail

L'horaire de travail a été ramené de 44 à 43 heures hebdomadaires avec la nouveauté que les heures supplémentaires des catégories jusqu'à 18 heures (E1, E2, E3) doivent être majorées de 25% dès la 18^e heure. Pour ceux dont le contrat est de plus de 18 heures, elles continuent à être majorées à partir de la 43^e heure.

Par contre le travail de nuit, qui, dans l'ancienne CCT, était toujours compensé à 25%, ne le sera plus à ce taux que s'il est périodique, mais sera seulement compensé à 15% s'il est régulier.

Un autre modification importante qui n'était pas reconvenue jusqu'à maintenant, c'est le service de piquet où le-la salarié-e touche 3 francs par heure d'attente. Pour la totalité du temps d'intervention, y compris le temps de déplacement, les heures seront payées à 150% (200% le dimanche). Pour chaque intervention un minimum de 2 heures est compté.

Autres

3 jours de congé sont accordés pour la maladie d'un enfant à charge de moins de 15 ans par cas et par travailleur-euse.

Les indemnités pour déplacement à l'extérieur du canton

ont été légèrement augmentées passant de 15 francs par jour à 17.50 en 2014, 18.- en 2015 et 18.50 en 2016.

Pour les déplacements, une indemnité pour l'utilisation du véhicule privé, à la demande de l'employeur, de 70 centimes le kilomètre a été instaurée. Une clarification a été portée quant au déplacement entre deux lieux de travail consécutifs qui compte désormais comme temps de travail.

Le combat est loin d'être fini.

En tenant compte de toutes les modifications, on peut constater de nettes améliorations dans l'ensemble de la nouvelle CCT malgré les très légères (à notre goût) augmentations de salaire accordées.

Le secteur du nettoyage est en constante évolution aujourd'hui et les défis qui se présentent pour les travailleurs-euses sont énormes. Dans le système actuel de partenariat social, il est essentiel d'avoir en face des patrons capables de repenser leurs entreprises selon des critères, non seulement de rentabilité, mais d'efficacité et de pérennité et la plus-value d'un capital humain de qualité avec lesquels on peut négocier des CCT qui puissent résister au dumping salarial et à la concurrence déloyale.

Pour faire comprendre aux employeurs le bien fondé de nos aspirations et obtenir des bonnes conditions de travail, il est évident qu'il ne faut pas attendre que cela tombe du ciel et les travailleurs doivent se mobiliser pour équilibrer le rapport de forces.

Un syndicat comme le SIT, de par son engagement clair envers les plus précaires, de par sa combativité et son esprit de proximité a, plus que jamais, sa place dans ce combat. Il doit être soutenu par encore plus de salarié-e-s pour que nos droits et nos conditions de vie et de travail ne rebrousset chemin tout simplement.

Jesus Gomez

Nettoyage: salaires 2014

1. Les catégories professionnelles sont déterminées en fonction des travaux effectués par les travailleurs ou par les diplômes professionnels détenus.

Filières	Tâches (annexes)	Catégories	Diplômes - Qualifications AP: agent de propreté AE: agent d'exploitation	Salaires minimum horaire
Nettoyage spécifique et de chantier	1-19	CE	Chef d'équipe.	28,00
		N10	AE avec CFC depuis 2 ans ou plus dans la branche.	26,90
		N11	AE avec CFC depuis moins de 2 ans dans la branche.	25,40
		N20	AP avec CFC depuis 2 ans ou plus dans la branche.	26,90
		N21	AP avec CFC depuis moins de 2 ans dans la branche.	24,85
		N30	AE et AP avec attestation de formation professionnelle (AFP).	23,55
		N40	AE et AP sans qualification depuis 4 ans et plus dans la branche.	22,70
		N41	AE et AP sans qualification depuis 2 ans et plus dans la branche.	21,70
Nettoyage d'entretien	11-15	E0	Personnel sans qualifications à l'engagement dont le temps de travail contractuel excède 18 heures hebdomadaires.	19,50
		E1	Personnel sans qualification à l'engagement effectuant des tâches spécialisées et dont le temps de travail contractuel n'excède pas 18 heures hebdomadaires.	18,60
		E2	Personnel sans qualification à l'engagement titulaire d'un diplôme de formation professionnelle du personnel d'entretien délivré par l'Ecole genevoise de la propreté (EGP) ou la Maison romande de la propreté (MRP) et dont le temps de travail contractuel n'excède pas 18 heures hebdomadaires.	19,80
		E3	Personnel sans qualification à l'engagement dont le temps de travail contractuel n'excède pas 18 heures hebdomadaires.	18,40
		N42	AE et AP sans qualification depuis moins de 2 ans dans la branche.	21,70

2. Personnel d'entretien effectuant des travaux de nettoyage:

Les heures effectuées occasionnellement par le personnel d'entretien (E1, E2 ou E3) pour l'exécution d'activités de nettoyage spécifique et de chantier telles que définies en Annexe 5 seront payées selon le taux horaire correspondant de la catégorie N 40 à N 42.

Un employé des catégories Nettoyage d'entretien (E 1, E2 ou E3) effectuant régulièrement des activités de nettoyage spécifique et de chantier telles que

définies en Annexe 5 est rémunéré au salaire de la catégorie salariale correspondant (N40 à N42). Si cette activité représente plus de 30% de son temps de travail contractuel calculé sur une période de 2 mois consécutifs, il est automatiquement classé(e) dès le 3^e mois en catégorie N40 à N42.

Supervision

Effectif à superviser	Supplément brut horaire
De 3 à 5 employés	1.-
De 6 à 9 employés	2.-
Depuis 10 (et plus) employés	3.-

Apprentis	Agents de propreté	Agents d'exploitation
1 ^{re} année	830.-	930.-
2 ^e année	1'200.-	1'300.-
3 ^e année	1'850.-	1'950.-

Ces salaires s'entendent bruts. Le 13^e salaire et les vacances sont dus en sus. Pour les apprentis, le salaire mensuel est versé 13 fois.

Parti libéral-radical à la dérive

Le Parti libéral-radical (PLR) a annoncé avec fracas, lors d'une conférence de presse, avoir déposé un projet de loi pour limiter les dépenses de l'État: gel des salaires et blocage des effectifs. Une recette simple, mais qui démontre que le "grand vieux parti" de droite est aux abois.

Aveuglé par son idéologie anti-fonctionnaires et terrorisé par le frein à l'endettement qu'il a lui-même inventé, le PLR s'en prend une nouvelle fois aux salariés-e-s des services publics et aux prestations à la population. Le 25 février, le PLR a ainsi annoncé le dépôt d'un projet de loi obligeant l'État à supprimer un poste quelque part pour tout nouveau poste créé ailleurs. De même, ce projet de loi bloque toute croissance de charges (hors inflation, mais qui est nulle à Genève depuis plusieurs années), ce qui de facto condamne les mécanismes salariaux, à moins d'en faire supporter le coût aux prestations publiques et aux conditions de travail, en supprimant les postes correspondant à ce coût. Le PLR se défend d'ores et déjà en prévoyant des exceptions, qui devront être acceptées par 66 député-e-s (les deux tiers du Grand Conseil). L'hypocrisie n'échappera à personne: dans la composition actuelle du parlement genevois, cette majorité est quasi impossible à atteindre et le PLR disposerait ainsi, avec ses alliés-e-s de l'UDC, d'un véritable droit de veto.

Des conséquences catastrophiques pour la population

Pour rappel, comme l'a redit le Conseil d'État, le Plan financier quadriennal 2014-2017 table sur une croissance des charges de 2% par an. Cette augmentation résulte pour plus de la moitié de dépenses contraintes et mécaniques, c'est-à-dire d'obligations léga-

les à l'égard des citoyen-ne-s (subsidés d'assurance-maladie, aide sociale, mécanismes salariaux, etc.) ou de tiers (péréquation intercantonale, amortissements des investissements, etc.). Le reste résulte de choix politiques, parfois confirmés par le peuple: introduction du mercredi matin à l'école, réponse au vieillissement de la population (EMS et aide à domicile), renforcement des effectifs policiers et création de nouvelles prisons, et mobilité. Ramener la croissance des charges à 0% impliquerait donc soit de renoncer à ces prestations publiques dans les domaines de l'éducation, du soutien aux personnes âgées, ou encore de la sécurité, soit à en faire supporter l'effort par d'autres: blocage des salaires, suppressions de postes comme à l'Hôpital ou encore dans l'administration (qui a déjà du mal à répondre aux besoins croissants de la population), restrictions de l'accès aux prestations sociales, de l'encadrement des personnes handicapées, de l'éducation spécialisée, etc.

La droite genevoise à visage découvert

"L'époque où la construction d'une école permettait d'éviter une prison est révolue". (Le nouveau genevois, organe du PLR, février 2014, p.4). Le ton est donné, et l'objectif du projet de loi parfaitement limpide: éviter le déclenchement du frein à l'endettement. Le PLR est en effet terrorisé par l'idée de devoir préférer explicite-

ment une baisse de prestations publiques (il s'en défend toujours) plutôt qu'une augmentation d'impôts. "Renforcer le frein aux dépenses de fonctionnement, c'est une manière de ne pas en arriver là.", admet un député PLR dans les colonnes de la Tribune de Genève. Si les termes du débat sont clairement posés à la population, pas sûr en effet que le discours des nantis l'emporte cette fois-ci. D'où les craintes du PLR. Comme à son habitude, il préfère donc avancer à couvert, bien caché derrière un écran de fumée d'idéologie anti-fonctionnaires, pour s'attaquer encore et toujours aux prestations publiques, mais sans le dire.

Autre objectif avoué, garantir l'avenir des investissements de l'État. La boucle est bouclée, nous ayons la définition du rôle de l'État selon le PLR: des prisons et de l'argent aux entreprises du secteur privé pour les construire. C'est sûrement un peu réducteur, mais le PLR ne doit pas s'étonner qu'à force de grossir le trait comme il le fait, on finisse par voir son dess(e)in.

Ce projet de loi démontre en tous les cas une chose: le PLR n'a pas tiré les leçons de l'érosion de son poids électoral lors des dernières élections genevoises. A force de tirer à boulets rouges sur 35'000 salarié-e-s, à force de démanteler les prestations publiques, le PLR a tombé le masque pour montrer son vrai visage, celui du parti des nantis et des profiteurs de la crise qui ne défend que ses propres intérêts de classe, gonflant ainsi les cohortes de laissé-e-s pour compte attiré-e-s par les sirènes des partis populistes.

Davide De Filippo

Personnel de l'OCE mécontent

Reprise des mesures de luttes

En septembre dernier, le personnel de l'Office cantonal de l'emploi s'était mis en grève avec pour objectifs de faire réduire immédiatement et durablement la charge de travail des conseillers en personnel, la cessation des objectifs de placement individualisés, et l'amélioration/augmentation des ressources. Cette grève avait été suspendue en vue d'une négociation.

Lors d'une assemblée fin février, le personnel a pris note que l'objectif de faire baisser la charge de travail des conseillers-ères en personnel à 130 dossiers maximum demeure à l'état de promesses et est loin d'être réalisé. Il constate que des réorganisations se poursuivent sans consultations préalables et notamment qu'elles hypothèquent le temps

disponible déjà insuffisant des conseillers-ères. Il déplore que les différents services pâtissent de cette situation et regrette que malgré un gros travail sur les cahiers des charges, ces derniers n'aient pas été transmis à l'office du personnel de l'État dans le cadre du "projet SCORE".

Le personnel a également pris bonne note que la délégation syndicale a rencontré le chef du Département qui a pris connaissance de la délicate situation de l'Office et du personnel. Il a appris que des pistes de réorganisations allaient être formulées par le conseiller d'État à la délégation courant avril.

Dès lors, considérant que la charge de travail ne s'allège pas et que les projets de la direction pour ce faire n'allaient

pas dans un sens compris, le personnel a décidé de: refuser toute nouvelle tâche dans l'attente de la présentation d'un plan de réorganisation globalement formulé; suspendre toute séance avec la direction dans l'attente de la présentation des pistes de réorganisation et d'appuis supplémentaires venant du Département; manifester sa colère en entamant une demi-journée de grève le 20 mars.

Quant le conseil aux usagers devient difficile, insuffisant et que le personnel ne se sent plus soutenu pour ce faire, il devient urgent de mettre des moyens pour que l'équité de traitement attendue d'un service public soit garantie.

Françoise Weber

Vente

Attention, salaires en hausse!

Depuis le 1^{er} janvier de cette année, les salaires dans le commerce de détail ont augmenté.

Et ils sont obligatoires, dans tous les commerces du canton, quelle que soit leur taille.

Une vendeuse sans qualification doit au minimum gagner 3820 francs bruts par mois, douze fois par année ou 3526 francs bruts par mois, treize fois par année pour 42 heures de travail hebdomadaire. Après cinq ans d'expérience,

le salaire doit augmenter à 3920 francs bruts, respectivement 3618 francs bruts.

Avec diplôme d'assistante du commerce de détail, les salaires sont de 3860 francs bruts, ou 3563 si le salaire est versé treize fois l'an. Avec diplôme et 5 ans d'expérience, le salaire obligatoire est de 3960 ou 3655 francs bruts.

Enfin, les vendeuses au bénéfice d'un CFC doivent être rémunérées 3980 francs bruts, respectivement 3674 francs bruts. Et avec un CFC et 5 ans d'expérience, les salaires obligatoires sont de 4080 ou 3766 francs bruts.

Si vous n'êtes pas payées selon ce barème, contactez nous pour trouver au SIT et n'hésitez pas à passer à notre permanence, tous les jeudis de 14 à 17 heures.

Emmanuelle Joz-Roland

Score: L'opacité au pouvoir

Au mois de novembre dernier, le Conseil d'État présentait son projet de refonte complète de la politique salariale de l'État de Genève et du secteur subventionné (projet SCORE). Un peu plus de trois mois plus tard, c'est toujours l'opacité qui domine.

Un peu plus de trois mois après le début officiel de la consultation des organisations syndicales, le projet SCORE brille toujours par son opacité. Les informations transmises à ce jour demeurent en effet très lacunaires sur de nombreux points.

Depuis trois mois, les syndicats ont pu obtenir quelques exemples supplémentaires de correspondances entre l'ancienne et la nouvelle classification, mais la liste complète des fonctions actuelles dans la nouvelle grille n'a toujours pas été communiquée.

A ce jour, il est donc toujours impossible d'avoir une vision complète du sort réservé à chaque fonction par ce projet. Pire encore, la notion du "copyright" détenu par l'entreprise consultante sur sa méthode a été opposée à la demande syndicale de transmission des résultats d'analyse des fonctions. Cette retenue d'information empêche de facto les syndicats d'émettre un avis sur la cohérence, ou l'incohérence, des résultats de l'analyse des fonctions.

Un (trop) petit pas

Le nouveau Conseil d'État l'a pourtant admis: impossible de se prononcer sur un projet dont tous les éléments ne sont pas connus. Fort de cette admission, le Conseil d'État propose de transmettre l'ensemble des résultats d'analyse des fonctions, mais uniquement à un groupe de travail dont les membres seraient eux-mêmes soumis à la confidentialité.

De deux choses l'une: soit le Conseil d'État, bien qu'il s'en défende, persiste dans une volonté de non transparence, soit ses nouveaux-elles membres n'ont aucune espèce d'idée de ce que sont les syndicats et de leur fonctionnement. Il est en effet pour nous impensable de ne pas discuter des éléments transmis avec les militant-e-s, avec les membres, avec le personnel que nous représentons.

Cette retenue d'information - ou exigence de confidentialité - est d'autant plus incompréhensible et inacceptable que le Tribunal administratif du canton de Vaud l'a confirmé dans le cadre des recours déposés dans ce canton lorsque ce dernier a mis en œuvre un projet selon la même méthode: tout élément fondant une décision administrative (et la classification salariale en est évidemment une), doit être transmis à l'administré-e dans le cadre de son droit à être entendu.

La transparence est une condition préalable

Avec le Cartel intersyndical, le SIT a dénoncé dès 2010 l'exclusion des partenaires sociaux dans l'élaboration de ce projet, n'obtenant des informations qu'au compte-goutte sur les travaux menés par l'Office du personnel de l'État.

Il est en effet impensable que l'État-employeur impose unilatéralement une nouvelle politique salariale dans les services publics sans discussions avec les partenaires sociaux.

A l'instar des secteurs privés où les syndicats négocient les salaires dans le cadre de la conclusion de Conventions collectives de travail, nous revendiquons avoir notre mot à

dire concernant la politique salariale des services publics et para-publics. Or la transmission de la totalité des informations nécessaires constitue une condition préalable à toute négociation.

Une politique salariale insatisfaisante

Pour le SIT, le système actuel doit être amélioré.

Les dernières luttes menées, comme par exemple celles des aides-soignant-e-s à l'hôpital en 2011 et celle des assistant-e-s sociaux-ales du SPMi et du SPAd en 2013, le confirment: le système actuel ne permet pas de prendre en compte des compétences sociales et des responsabilités autres que celles strictement hiérarchiques, avec notamment un effet de discrimination indirecte envers les métiers majoritairement exercés par des femmes.

Exemples de fonctions revalorisées ou déclassées (selon les informations transmises par le Conseil d'État)

Des gagnant-e-s...

Dans ce projet, les professions soignantes et sociales, à quelques exceptions près, verraient enfin leurs compétences reconnues et par conséquent leur rémunération revue à la hausse, avec de fortes disparités toutefois: + 0,6% pour les aides-hospitalières-ères, + 5,3% pour les aides-soignant-e-s (correspondant à la classe 10 actuelle, la revalorisation de la grève de 2011), + 4,5% pour les infirmiers-ères diplômé-e-s, + 6,2% pour les assistant-e-s sociaux-ales et les éducateurs-trices spécialisé-e-s, + 14% pour les intervenant-e-s en protection de l'enfant/adulte, + 6,4% pour les enseignant-e-s du post-obligatoire.

... et des perdant-e-s

- 1,4% en revanche pour les enseignant-e-s du Cycle d'orientation, - 1% pour les animateurs-trices socioculturel-le-s, - 1,5% pour les caissiers-ères comptables, de - 0,8% à - 5% pour les nettoyeurs-euses, ou encore - 9,8% pour les commis-es administratifs-ves 5!

Pour le personnel déjà en place, le projet prévoit le maintien du salaire, indemnités et primes incluses. Mais les salarié-e-s dans cette situation verraient leur salaire gelé durant plusieurs années, et leur salaire de fin de carrière, et donc leur rente LPP également, pourraient être moins élevés qu'avec la grille actuelle.

Si le projet SCORE semble au premier abord corriger quelque peu ces injustices, il dévalorise en revanche nombre d'autres fonctions - et notamment celles qui sont déjà aujourd'hui les moins bien rémunérées -, creuse l'écart entre les bas et les hauts salaires, crée des inégalités incompréhensibles, voire indéfendables, entre fonctions analogues, et supprime un certain nombre d'indemnités obtenues afin de compenser la pénibilité du travail.

Le projet demeure donc inacceptable en l'état, et l'opacité dont il fait encore l'objet ne permet pas à ce stade de déterminer s'il constitue ou non une meilleure base de discussions que le système actuel. Mais encore faudrait-il que le Conseil d'État souhaite réellement ouvrir cette discussion.

Il y aurait tout intérêt, sauf à renier ses engagements en faveur du "partenariat social" et à inaugurer la nouvelle législature par un sérieux conflit social.

Davide De Filippo

Pour un salaire minimum légal!

OUI

à la protection des salaires
au salaire minimum



Trois ans et demi après son lancement et deux ans et demi après son dépôt, le peuple suisse va se prononcer le 18 mai prochain sur l'initiative syndicale «pour la protection des salaires équitables (salaire minimum légal)». L'enjeu est de taille pour les syndicats et la campagne qu'ils sont en train de mener est d'une importance capitale pour l'avenir des conditions de travail et de salaire en Suisse. Nous y reviendrons.



«Un salaire minimum pour reconnecter les salaires avec la productivité»

Jean-Marc Denervaud est un ancien président du SIT qui a aussi rédigé la brochure éditée par le SIT sur le salaire minimum. Il nous livre son analyse sur l'importance de l'instauration d'un salaire minimum en Suisse et à Genève et explique pourquoi il est indispensable de voter OUI le 18 mars prochain.

La brochure SIT sur le salaire minimum affirme qu'un salaire mensuel minimum de 4000 francs est nécessaire, juste et possible. Pourquoi nécessaire?

Un salaire minimum à 22 francs de l'heure ou 4'000 francs mensuels pour un plein temps est nécessaire car, par exemple dans une ville comme Genève, qui je le rappelle est la septième ville la plus chère du monde, il n'est pas possible de vivre avec moins. Loyers, assurances maladie, nourriture: il est impensable de pouvoir jouir de ces biens de première nécessité avec un salaire inférieur à 4'000 francs. Imaginez: les 20% de la population qui ont les revenus les plus bas doivent s'endetter pour pouvoir survivre. C'est le monde à l'envers.

Pourquoi juste?

Un salaire minimum à 22 francs de l'heure est juste parce que, ces quinze dernières années, la productivité en Suisse a beaucoup augmenté. En revanche, les salaires ont stagné, voire diminué. Cela signifie qu'une partie de la population a vu ses revenus considérablement augmenter, tandis que l'autre a été dépossédée de la richesse qu'elle a pourtant largement contribué à produire. Le patronat n'a plus voulu partager les bénéfices et les inégalités n'ont fait que croître. Actuellement, ce sont 33'000 per-

sonnes qui gagnent moins de 4'000 francs mensuels à Genève, dont la moitié gagnent à peine 3'500 francs. En fait les 10% des personnes qui gagnent le plus s'accaparent le 30% de la masse salariale globale, tandis les 30% qui gagnent le moins ne reçoivent que le 10% de cette masse salariale. Cette statistique prouve l'ampleur des inégalités salariales et donc l'injustice de la répartition des richesses produites.

Pourquoi possible?

Et bien justement parce que la productivité ayant fortement augmenté ces quinze dernières années et que les salaires n'ayant pas suivi cette progression, il y a toute une part de la richesse qui peut et qui doit maintenant être redistribuée. On doit mieux répartir les fruits de la productivité.

Les secteurs les plus concernés par un salaire minimum à 4'000 francs sont les services (hôtellerie restauration, commerce de détail, nettoyage, coiffure, service à la personne etc.). Ces services ne sont pas délocalisables, et toute la population en a besoin. Pourquoi refuserait-on de les payer correctement? De plus, si les salaires augmentent dans ces secteurs, c'est autant d'argent qui sera reversé dans l'économie, 200 francs en plus par mois, c'est quelques cafés de consommés en plus au bistrot du coin ou chez la coiffeuse.

Que répondre à ceux qui estiment que le salaire minimum nuirait à l'emploi et augmenterait le chômage?

Comme déjà évoqué, il n'y aura pas de délocalisation puisque le salaire à 4'000 francs concerne avant tout le secteur des services qui nécessite une proximité avec la clientèle. De plus, depuis quinze ans on a fait croire, sous prétexte de "compétitivité", aux salarié-e-s que leurs intérêts étaient les mêmes que ceux de leurs employeurs. La prospérité des employeurs étant so-disant le seul moyen de créer des emplois et d'augmenter la richesse de toutes et tous. Mais, ce discours est mensonger, puisque comme l'a vu la productivité a fortement augmenté, donc la richesse produite et donc les chiffres d'affaire, mais que les salaires, eux, ont stagné. Introduire un salaire minimum permettrait donc simplement de reconnecter les salaires avec la productivité. Il s'agit en quelque sorte de redistribuer les richesses créées ces quinze dernières années à celles et ceux qui les ont produites. En Angleterre, par exemple, un salaire minimum a été introduit en 1999 et a permis de faire grimper le taux d'emploi dans certains secteurs. Les économistes allemands prévoient que l'introduction d'un salaire minimum permettrait la création de 600'000 emplois.

Que répondre à ceux qui déclarent qu'il n'est nul besoin d'un salaire minimum car le partenariat social fonctionne suffisamment bien?

A Genève tout comme dans le reste de la Suisse, moins de

la moitié des employé-e-s sont couverts par des CCT, ce qui signifie aussi que moins de la moitié des employé-e-s sont soumis à un salaire minimum. De plus, le patronat ne joue plus le jeu depuis de nombreuses années, refusant systématiquement les augmentations de salaires ou alors n'en acceptant que de minimes. L'argument est toujours le même: il faut maintenir la compétitivité. Mais ce qui fait la compétitivité des entreprises, c'est principalement la qualité des produits qu'elles fournissent. Et si on demandait, par exemple, qu'à la place du salaire minimum, des CCT soient obligatoires dans tous les secteurs, croyez-vous que les patrons seraient d'accord? Non, ils avanceraient exactement les mêmes arguments que pour le salaire minimum, hurlant à la ruine l'économie et à la réglementation abusive.

Enfin, que répondre à ceux qui disent que le rétablissement de contingents de salarié-e-s étranger-e-s, suite à la votation du 9 février, va résoudre les problèmes de sous-enchère salariale?

Le rétablissement des contingents va juste mettre les salarié-e-s encore plus en concurrence entre eux. Les contingents seront suffisamment élevés pour combler les aspirations patronales à bénéficier de la main d'œuvre bon marché, mais si la réglementation du travail ne s'approfondit pas, aucun des problèmes rencontrés par celles et ceux qui travaillent dans ce pays ne se résoudra, bien au contraire.

Emmanuelle Joz-Roland

Le texte de l'initiative sur les salaires minimums

Pour la protection de salaires équitables

Le texte de l'initiative:

I. La Constitution est modifiée comme suit:

Art. 110a - Protection des salaires (nouveau)

1. La Confédération et les cantons adoptent des mesures pour protéger les salaires sur le marché du travail.

2. A cette fin, ils encouragent en particulier l'inscription dans les conventions collectives de travail de salaires minimaux d'usage dans la localité, la branche et la profession, ainsi que le respect de ces salaires.

3. La Confédération fixe un salaire minimal légal. Ce salaire est applicable à tous les travailleurs en tant que limite inférieure contraignante. La Confédération peut édicter des dérogations pour des rapports de travail particuliers.

4. Le salaire minimal légal est indexé régulièrement sur l'évolution des salaires et des prix, dans une mesure qui ne peut être inférieure à l'évolution de l'indice des rentes de l'assurance-vieillesse et survivants.

5. Les dérogations et l'indexation du salaire minimal légal sur l'évolution des salaires et des prix sont édictées avec le concours des partenaires sociaux.

6. Les cantons peuvent édicter des suppléments contraignants au salaire minimal légal.

II. Les dispositions transitoires de la Constitution sont modifiées comme suit:

Art. 197, ch. 8 (nouveau)

8. Disposition transitoire ad art. 110a (Protection des salaires)

1. Le salaire minimal légal se monte à 22 francs par heure. Au moment de l'entrée en vigueur de l'art. 110a, ce montant est majoré de l'évolution des salaires et des prix accumulés depuis 2011, conformément à l'art. 110a, al. 4.

2. Les cantons désignent les autorités chargées de veiller à l'application du salaire minimal légal.

3. Le Conseil fédéral met en vigueur l'art. 110a au plus tard trois ans après son acceptation par le peuple et les cantons.

4. Si aucune loi d'application n'est entrée en vigueur dans ce délai, le Conseil fédéral édicte les dispositions d'application par voie d'ordonnance, avec le concours des partenaires sociaux.

Quelques explications du texte

Comme on le voit, l'initiative n'a pas pour sujet unique l'inscription d'un salaire minimum légal dans la Constitution fédérale. Au contraire, elle privilégie d'abord la voie conventionnelle et l'extension des CCT. Ce n'est que dans les cas où il n'existe pas d'accord que le salaire minimum légal s'applique. Mais une convention ne pourra

bien entendu pas aller en dessous de celui-ci.

Le premier salaire fixé par l'initiative correspond environ aux deux tiers du salaire médian de l'enquête suisse des salaires 2008 (d'où les 22 francs de l'heure qui correspondent environ à un salaire mensuel de 4000.- pour 40 heures de travail).

Ce montant sera indexé, non pas seulement à l'indice du coût de la vie, mais également à l'indice des salaires, qui progresse toujours davantage que celui du coût de la vie. Cela signifie que si l'initiative est acceptée au mois de mai, il faudra recalculer ce montant (sans grande illusion, car les indices ont été très stables sur cette période).

Les cantons ont la faculté de fixer des salaires cantonaux, qui seront évidemment plus élevés que le salaire national, puisque les salaires de cantons comme Zürich, Bâle ou Genève sont bien plus élevés que la moyenne nationale.

Enfin, la disposition transitoire "Les cantons désignent les autorités chargées de veiller à l'application du salaire minimal légal" semble ne pas manger de pain, mais elle est importante, puisqu'elle donne les moyens à l'Etat de contrôler si le salaire minimum est respecté, sans qu'il soit besoin pour cela d'aller aux prud'hommes. Les dispositions cantonales pourront même prévoir des mécanismes de sanction.

La précarité s'étend et la pression sur les salaires s'intensifie

Lors de la conférence de presse nationale de l'USS de lancement de la campagne pour le salaire minimum, Gianggiorgio Gargantini, secrétaire général adjoint du SIT, a pris la parole pour notre syndicat.

La présence d'un syndicat cantonal à une conférence de presse nationale n'est pas chose courante, et si nous sommes ici aujourd'hui avec nos collègues des autres fédérations syndicales c'est pour deux raisons principalement.

Tout d'abord, afin de représenter les spécificités d'un syndicat particulièrement engagé dans la défense des travailleurs-euses les plus précaires, actifs dans les secteurs les plus touchés par les bas salaires et donc, tout particulièrement concernés par les enjeux liés à la votation du 18 mai. D'autant plus qu'ils sont professionnellement actifs à Genève, ville régulièrement classée parmi les plus riches au monde, mais qui partage de moins en moins les richesses produites. Selon les statistiques, Genève est le seul canton de Suisse qui a enregistré une diminution du salaire mensuel brut médian entre 2008 et 2010!

Face à ce constat, et j'en viens à la deuxième raison de notre présence ici aujourd'hui, le SIT a publié, fin 2013, une étude sur la situation salariale dans le canton qui confirme les données

statistiques clefs de cette campagne. Première constatation: dans la riche Genève aussi, une partie importante de la population ne gagne pas les 4'000 francs mensuels prévus par l'initiative. Plus précisément, 33'000 travailleurs dans le canton n'arrivent pas à ce seuil.

A Genève comme ailleurs, mais de façon probablement encore plus scandaleuse, la déconnexion entre augmentation de la productivité et (non) augmentation des salaires produit de plus en plus d'inégalité: le 10% des hauts salaires accaparent 30% de la masse salariale, ne laissant que 10% de celle-ci aux 30% les moins payés!

Parmi les autres données les plus importantes de cette étude, le fait que plus de la moitié des salaires à moins de 4'000 francs soient bien plus bas que ce seuil, le salaire médian parmi ces bas salaires étant de 3'531 francs.

Comme ailleurs enfin, les femmes sont plus touchées que les hommes (12,55% des femmes contre 5,9% des hommes touchent moins de 4'000 francs par mois, au total le 58,42% des bas salaires sont versés aux

femmes) et les travailleurs d'origine étrangère plus que les Suisses (les employés bénéficiant de permis de séjour B, G ou L sont 2 fois plus touchés que les Suisses et les titulaires de permis C, et le 69% des personnes à bas salaires ont un permis B, G ou L). Parmi les autres critères de discrimination salariale, le manque de qualification, de formation, l'âge et la taille des entreprises.

Certes, la présence régulière du mouvement syndical sur le terrain - avec son lot de dénonciations de cas de sous-enchère et de dumping salarial - permet d'enregistrer d'importantes "victoires d'étape" (notamment, le refus unanime de toutes les communes du canton de l'initiative UDC le 9 février dernier, ainsi que l'obtention de salaires minimaux de 4'000 francs dans le secteur des cliniques privées comme dans celui du commerce de détail (à partir de 2019 pour ce dernier).

Mais, comme démontré, la situation reste inacceptable. Genève bénéficie d'une image positive surfaite mais la précarité s'étend et la pression sur les salaires s'intensifie.

La solution passe par le succès de l'initiative fédérale le 18 mai donc, encore une fois: OUI au salaire minimum à 4000!

Gianggiorgio Gargantini