

## Six semaines de vacances

# Diminuer la durée du travail pour contrer ses excès!

**Des vacances supplémentaires? Tout le monde n'attend que ça, tout le monde en a besoin. Et pourtant, le patronat va dépenser des millions pour tenter de nous prouver par A plus B que ce serait irréaliste ou dangereux pour l'économie. Vraiment? Non, bien au contraire.**

Les salarié-e-s sont malades du travail, entre ceux qui en ont trop, et ceux qui n'en ont pas, ou pas assez. Ce dont la Suisse a besoin, c'est donc d'une meilleure distribution du travail, des revenus, mais aussi du temps à consacrer à d'autres activités, à la famille, aux loisirs, etc. Tel est l'enjeu de cette initiative pour 6 semaines de vacances pour tou-te-s.

### 5 semaines en 2013

L'initiative prévoit une mise en œuvre progressive: dès 2013, si elle est acceptée, chacun-e aura droit à 5 semaines de vacances (durée dont bénéficieront déjà de nombreux salarié-e-s, mais pas les plus précaires). Puis cette durée augmentera d'un jour par an pendant cinq ans, pour atteindre 6 semaines pour tou-te-s en 2018.

### Un droit actuel insuffisant et injuste

Aujourd'hui, le Code des obligations (CO) prévoit quatre semaines de vacances seulement, et n'a pas évolué depuis 25 ans. Si des conventions peuvent prévoir une durée plus longue (5 voire 6 semaines, ou parfois plus), seuls 40% des travailleurs y sont soumis. Les différences sont par ailleurs très injustes: les secteurs les plus précaires sont les moins bien lotis. Le patron de ces secteurs, prônant pourtant le partenariat social, n'a jamais accepté d'accorder plus de vacances que le minimum de quatre semaines fixé dans le CO. C'est donc bien par la législation qu'il faut prévoir une amélioration.

La Suisse est d'ailleurs pratiquement le pays d'Europe le moins bien loti en termes de droit aux vacances. En cumulant vacances et fériés, le droit en Suisse est de 29 jours, en queue de peloton des pays européens avec l'Irlande et les Pays-Bas. A titre de comparaison, la France et la Finlande en comptent 40, l'Autriche, 38, la libérale Grande-Bretagne, 36.

### Surcharge excessive de travail

A l'inverse, les heures de travail hebdomadaires sont en Suisse les plus élevées: 44 heures par semaine en moyenne, contre 41 en Autriche, 40 en Allemagne, 39 en Italie, 37 en France. Les heures supplémentaires sont quant à elles totalement excessives: leur volume en 2010 a correspondu à celui de 100'000 emplois, qui auraient pu être créés!

### Conséquences sur la santé et l'économie

Cette charge de travail excessive a des répercussions considérables en termes de stress, de tensions, et de pression au travail. Les données sont éclairantes. Selon le Seco, un tiers des personnes actives sont constamment soumises au stress, un quart court un risque aigu d'épuisement professionnel. Jusqu'à 80% des personnes actives travaillent en permanence à un rythme élevé et sous la pression des délais. Cette proportion a augmenté d'environ 10% en cinq ans.

Les conséquences se paient cher, très cher. D'abord sur la santé. Les coûts de la santé s'en ressentent, les troubles du sommeil, les douleurs chroniques, les troubles cardio-vasculaires et autres signes d'usure sont en augmentation. La consommation de substances pour répondre à la pression, améliorer ses performances physiques ou intellectuelles ou son humeur, travailler malgré des douleurs (37%), parvenir à dormir en se déconnectant du travail (15%) a augmenté considérablement, et concernerait, selon cette étude, 50% des actif-ve-s. Et la tendance est à une nette augmentation. La SUVA estime que le stress est le plus important facteur de risque au travail du futur. L'usure due à cette surcharge débouche également sur une augmentation des cas d'invalidité avec l'âge (nette augmentation dès 55 ans), 40% des retraites anticipées sont prises pour des raisons de santé.

Au total, le coût du stress s'élèverait ainsi à au moins 10 milliards de francs en 2010, entre coûts médicaux, coût des absences et pertes de production.

### Diminuer le temps de travail

Si l'une des réponses réside dans la diminution de la durée hebdomadaire de travail, l'augmentation de la durée des vacances est aussi un moyen de corriger cette situation. Tout le monde sait par expérience qu'un droit aux vacances de quatre semaines ne permet pas de se reposer suffisamment. Si elles sont prises en une tranche de quatre semaines, les onze mois qui séparent les deux périodes de vacances sont épuisants. Et si elles sont fractionnées en deux ou trois tranches, chacune des tranches ne permet pas un vrai repos. L'augmentation à 6 semaines de vacances annuelles permettrait des coupures plus consistantes ou plus fréquentes, qui seraient déjà un net progrès.

## CHOISISSEZ VOTRE REMÈDE PARACETAMOL? OU PARASOL?



### Productivité largement suffisante

Chaque année, l'efficacité et la productivité en Suisse augmentent: on produit toujours plus de marchandises et de services dans le même laps de temps. Entre 1992 et 2010, elle a augmenté de 22%. Pourtant, les salarié-e-s n'en touchent pas les fruits: durant la même période, les salaires n'ont augmenté que de 4%. [voir le graphique] A l'inverse, les gains des entreprises ont explosé, les managers se sont octroyés des bonus astronomiques, et les actionnaires ont touchés de juteux dividendes. Les inégalités de répartitions se sont donc accrues d'autant. Les augmentations salariales sont une première manière de les répartir, indispensables pour les plus bas salaires, mais l'amélioration des conditions de travail, parmi lesquelles la durée des vacances, est une réponse adéquate et complémentaire. En

termes de conditions de vie, c'est une manière censée de répartir les gains en productivité, une productivité qui permet largement de les financer.

### Concilier travail et vie privée

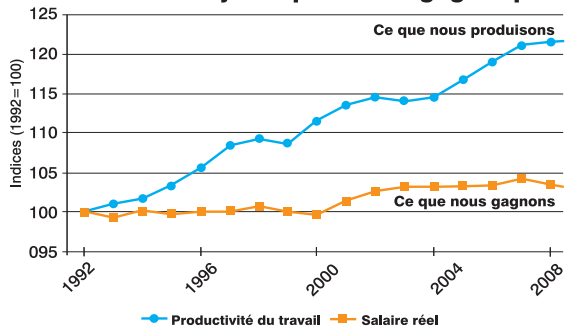
L'enjeu de l'initiative porte aussi sur la capacité que nous avons à concilier vie professionnelle et vie privée. Et si l'on parle de "conciliation", c'est bien que les tensions sont fortes entre ces deux pans de notre vie: un travail à plein temps de 45 heures ne permet ni de s'occuper d'enfants, ni de s'occuper de soi (repos, loisirs, détente), ni de s'occuper d'autrui (couple, proches, vie associative, liens sociaux). Une difficulté qui touche inégalement les femmes et les hommes, forçant souvent les premières au temps partiel contraint, au retrait momentané de la vie professionnelle, à des cotisations de retraites amputées d'autant, ou à l'inverse à la

"double journée de travail", forçant le plus souvent les seconds à se couper de la prise en charge effective des enfants et du ménage. Sachant que les enfants ont des vacances scolaires de treize semaines, quand les parents n'en ont souvent que quatre, augmenter la durée des vacances ne pourrait qu'améliorer cette conciliation, même si d'autres voies sont nécessaires et complémentaires (meilleur partage du temps de travail, développement des congés parentaux et paternité, développement des structures d'accueil de la petite enfance, du parascolaire et du périscolaire, etc.).

Réalisable, largement financé, bénéfique pour chacun-e et pour l'économie, le droit à six semaines de vacances n'attend plus que le bulletin de vote des Suisses dans l'urne, le 11 mars. Ça doit être OUI, sans hésiter.

Jean-Luc Ferrière

### Produire toujours plus sans gagner plus



Source: Office fédéral de la statistique

### Dans ce numéro:

#### Les décisions du Congrès 2011

Le Congrès adopte une légère hausse de la cotisation syndicale et des conditions à l'ouverture des dossiers individuels. **2**

#### Congé parental

Indispensable pour faire avancer l'égalité entre femmes et hommes. **3**

#### Bâtiment

Résolution de lutte de l'assemblée des travailleurs de la construction contre le vide conventionnel. **4**

#### Hôtellerie - Restauration

Sit-info publie l'appel lancé aux employeurs contre la baisse de salaire rendue possible dès le 1<sup>er</sup> janvier. **4**

#### Contrats-types de travail

Salaires et conditions de travail en 2012 pour les secteurs de l'agriculture, de la floriculture, de l'économie domestique et de l'esthétique. Des augmentations faméiques pour des secteurs précaires. **5**

#### Mobilisations dans les services publics

Le 15 décembre, première étape d'une mobilisation face à l'austérité votée par le Grand Conseil. **6**

#### Grèves aux HUG

Bilan des mouvements de grève aux HUG: hors de l'unité syndicale, point de salut! **7**

#### Votations du 11 mars 2012

Les positions du SIT **1,3,8**



# Pour l'instauration d'un congé parental rémunéré

**Le SIT réclame l'instauration d'un congé parental payé en complément de l'assurance maternité, car il est très difficile pour les parents d'articuler une activité professionnelle avec une vie familiale.**

Un enfant demande énormément de temps, en particulier pendant les premières années de sa vie. Aujourd'hui, la plupart des femmes sont intégrées dans la vie professionnelle jusqu'à la naissance d'un enfant. Mais celle-ci entraîne souvent une rupture importante dans leur *curriculum vitae*, avec des répercussions négatives sur leur carrière. Beaucoup de femmes abandonnent leur activité professionnelle, totalement ou partiellement, faute de possibilités de concilier famille et travail de manière adéquate, ce qui impacte négativement leurs perspectives de rentes et cimente les inégalités salariales qui subsistent entre les sexes. L'absence de congé parental empêche de faire évoluer la répartition traditionnelle des rôles dans la prise en charge du travail familial. La progression de l'égalité entre femmes et hommes requiert de combler la pénurie de places d'accueil extrafamilial, mais aussi de créer un véritable congé parental partagé entre le père et la mère.

Dans l'Union européenne, la directive du Conseil du 8 mars 2010 oblige l'ensemble des États membres à mettre en place un congé parental de quatre mois au minimum. Ce texte, qui remplace une directive antérieure datant de 1996, fait passer de trois à quatre mois le droit individuel à un congé parental des femmes et des hommes qui travaillent, afin qu'ils s'occupent de leur enfant ou d'un enfant adopté jusqu'à l'âge de huit ans.

## Aucune base légale en Suisse

Il n'existe toujours aucune base légale en Suisse permettant l'instauration d'un congé parental rémunéré. La très sérieuse Commission fédérale de coordination pour les questions familiales (COFF) s'est prononcée, le 26 octobre 2010, en faveur d'un congé parental d'une durée maximale de 24 semaines. Dans ce modèle, chaque parent a un droit individuel de quatre semaines, qui n'est pas transmissible à l'autre parent. Le congé parental peut être pris pendant une période allant de la naissance à l'entrée à l'école. Pendant cette période, les prestations sont en principe ouvertes aux deux parents; le critère d'attribution est la détention de l'autorité parentale. Tous les parents qui ont droit à un congé de maternité ou de paternité doivent pouvoir bénéficier,

dans un deuxième temps, du congé parental et des allocations parentales. Ceux-ci ne doivent en aucun cas remplacer les dispositifs existants en lien avec la naissance. Le taux de substitution du revenu est de 80%, comme dans l'assurance-maternité, avec un plafonnement à 196 francs par jour.

Le Conseil fédéral et le Parlement ont jusqu'ici rejeté toutes les interventions en faveur d'un congé parental. Le 7 septembre 2011, le Conseil fédéral a considéré que la réglementation actuelle, permettant aux partenaires sociaux de régler cette question dans les conventions collectives, avait fait ses preuves. Dans les faits, quelques administrations et entreprises offrent aux pères un congé de 5 à 20 jours pour la naissance d'un enfant, mais seule une minorité de salariés en bénéficie. Ces congés sont bien trop courts pour favoriser la création du lien indispensable au développement harmonieux du jeune enfant et pour que les pères participent davantage à la prise en charge des enfants. A l'instar du congé maternité, chaque syndicaliste sait que la négociation via les conventions collectives ne permettra pas de faire progresser sensiblement le dossier. Seule une loi fédérale est susceptible de garantir une égalité de traitement entre toutes les entreprises et de déjouer l'argument de la concurrence entre elles.

## 24 semaines à se partager

Le 21 septembre 2011, c'est au tour de la Commission fédérale pour les questions féminines (CFQF) d'inviter instamment le Conseil fédéral et le Parlement à instaurer un congé parental rémunéré régi par la loi, en mettant l'accent sur les raisons de politique de l'égalité, qui justifient la nécessité d'une réglementation moderne incluant les deux sexes. La CFQF considère que 24 semaines est un minimum, voire un minimum absolu. Du point de vue de la politique de l'égalité, il est important que ces 24 semaines soient partagées par moitié entre la mère et le père. Le modèle de la CFQF prévoit que le congé parental peut être pris pendant une période allant de la naissance à l'entrée à l'école. Il faut que le congé parental puisse être fractionné. La CFQF a envisagé deux variantes pour la période de congé, qui se justifient l'une et l'autre.

## Deux variantes

Dans la variante courte, le congé parental peut être pris pendant les 3 ou 4 premières années de l'enfant. L'argument en faveur de cette variante est le fait que les fondements de la relation parents-enfant se construisent au cours des premières années de la vie. De plus, la prise en charge des enfants est intensive et chronophage pendant cette période. La réorganisation de la vie quotidienne et la gestion du temps sont particulièrement difficiles pour les parents durant les premiers mois qui suivent la naissance d'un enfant et elles conduisent souvent les mères à abandonner leur activité professionnelle totalement ou partiellement. A partir de 3 ou 4 ans, les enfants sont plus nombreux à fréquenter une structure d'accueil extrafamilial (jardin d'enfants, crèche, parents de jour, groupe de jeu, etc.), ce qui allège un peu la pression sur les parents.

Dans la variante longue, le congé parental peut être pris pendant les 6 premières années de l'enfant. Cette variante présente l'avantage de donner aux parents une plus grande liberté pour trouver un arrangement adapté à leur situation familiale. L'entrée à l'école se fait en règle générale vers les 6 ans.

Il est important que le congé parental puisse être fractionné, quelle que soit la variante, afin que les parents puissent trouver des solutions individuelles et s'entendre avec leurs employeurs respectifs.

## Un financement par la perte de gain

Par analogie avec la réglementation de la perte de gain en cas de maternité, le taux de substitution du revenu doit être fixé à 80%, avec un plafond indexé (situation en 2011: 196 francs par jour).

La CFQF considère que les allocations parentales peuvent être financées par le régime des allocations pour perte de gain, mais aussi par la TVA et laisse au Conseil fédéral et au Parlement d'examiner plusieurs modèles de financement. Le SIT considère que le financement devrait être identique à celui du congé maternité. L'assurance perte de gain a fait ses preuves et elle constitue un modèle qui est plus juste socialement que la TVA. Toutes les entreprises y contribuent ainsi que tout-tes les salarié-e-s. Il est devenu urgent de légiférer sur le sujet pour consolider la politique de l'égalité. Il suffit de s'appuyer sur le modèle de l'assurance maternité fédérale qui offre un dispositif prêt à l'emploi.

Valérie Buchs

# On votera en juin!

**Le référendum contre la nouvelle loi sur l'organisation des institutions de droit public a abouti. On votera donc à Genève le 17 juin prochain pour ou contre une loi qui affaiblit très fortement le contrôle démocratique des institutions de droit public (voir nos éditions SIT-info d'octobre et de décembre dernier).**

Malgré un très court délai référendaire tombant durant les congés de fin d'année, les syndicats, partis de gauche et associations qui ont participé à la récolte des signatures ont pu déposer près de 8130 signatures, auxquelles s'ajoutent celles récoltées par le MCG. Le seuil des 7000 signatures nécessaires a donc été largement dépassé. La récolte de signatures a démontré que les gens à Genève sont attachés au contrôle des services publics et ne souhaitent pas affaiblir ces dernières en rendant la gouvernance des Conseils d'administration ou de fondations techniques et moins transparentes (réduction du nombre de membres, de représentants de partis et du personnel et renforcement du secret de fonction).

En attendant ce vote en juin, la campagne va vite démarrer.

Françoise Weber

## Votations du 11 mars 2012: école le mercredi matin

# Liberté de vote

Pour le SIT, la question du "mercredi matin" (école), objet mis en votation en mars, suite à un référendum sur la loi votée par le Grand Conseil, qui réintroduit la semaine de quatre jours et demi d'école dans l'enseignement primaire, a été considérée comme un thème syndical à plus d'un titre.

Lors d'un Conseil interprofessionnel, début 2010, puis d'une large consultation du DIP sur le sujet, le SIT avait débattu de cette question et pris position en faveur de la loi pour les principales raisons que nous rappelons.

Le DIP a alors mené une large consultation sur les scénarios horaires. Pour le SIT, soutenir le principe d'élargissement de l'horaire scolaire pour les enfants du primaire sur un horaire continu sur 5 jours était une piste intéressante pour favoriser l'égalité des chances

pour les enfants, à condition toutefois que des garanties quant aux moyens, en effectifs d'enseignant-e-s et en appuis pour les enfants ayant plus de difficultés, soient suffisantes. En outre, un tel projet aurait l'intérêt de repenser l'égalité entre les hommes et les femmes parce que, aujourd'hui, ce sont principalement les salariées qui travaillent à temps partiel pour s'occuper des enfants, le mercredi, limitant ainsi leurs revenus et des possibilités d'évolution de carrière notamment. Idéalement, un projet d'école continue sur cinq jours pourrait se coupler à la loi sur l'accueil à la journée continue, largement plébiscitée, qui vise la prise en charge plus large par le parascolaire et favoriser l'accès à toutes sortes d'activités périscolaires (cours divers, sports, musiques, etc.) pour tous les élèves.

Consulté sur le sujet en mai 2010, le SIT avait donc appuyé une réforme d'école continue sur cinq jours couplée à des moyens supplémentaires importants pour permettre une véritable égalité des chances de réussite scolaire, d'accès aux activités et à l'accueil para-périscolaire, donner des pistes d'égalité des chances aux salarié-e-s en matière de carrière professionnelle et d'éducation. Pour le syndicat, cette réflexion a été l'occasion de débattre sur des réformes et projets de société. Au sein du mouvement syndical, le SIT a provoqué un débat sur ces questions d'égalité des chances pour les élèves et les salarié-e-s en charge d'enfants. La CGAS avait aussi préavisé favorablement cette piste lors de la consultation.

Courant 2011, le Grand Conseil a adopté la loi 10744 sur la base du scénario de réintroduire le mercredi matin sous une forme plus nuancée: les élèves des niveaux 5P-8P (8-11 ans) auront quatre jours et demi par semaine d'école, dont le mercredi matin. Les élèves de 4-7 ans (1P-4P) n'auront pas l'école le mercredi matin, mais pourront, si nécessaire, bénéficier d'appui et de soutien scolaires. Un référendum, mené par la Société Pédago-

gique Genevoise des enseignants du primaire et, notamment, un comité de parents d'élèves doutant des effets escomptés sur les résultats scolaires, et craignant pour la pérennisation des activités périscolaires, a abouti. Le peuple devra se positionner pour dire oui ou non à la nouvelle loi.

Depuis lors, des discussions sont en cours entre le DIP et divers acteurs par rassurer au sujet des budgets alloués à cette réforme. Un budget a été établi et provisionné pour permettre la création de 150 postes d'enseignant-e-s supplémentaires, visant à assurer la couverture horaire supplémentaire et l'encadrement de renfort aux élèves du premier cycle. Des négociations sont en cours pour l'ouverture d'espaces avec les institutions et les communes afin de favoriser l'accueil pour des activités périscolaires durant les pauses scolaires. Le DIP écoute les différentes doléances et craintes des organismes s'estimant lésés par le projet.

Le comité du SIT n'a pas réussi à dégager une majorité en faveur de ce projet. Il s'est trouvé partagé entre estimer que la loi actuelle (mercredi matin), mise en cause par le référendum, serait certainement un premier pas vers la mise en place progressive de l'horaire continu, offrir des moyens de lutte contre l'inégalité des chances et d'une meilleure conciliation des temps privés et professionnels, et s'abstenir en raison d'inconnues dans la mise en œuvre. Dès lors, il laisse la liberté de vote sur cet objet.

Françoise Weber

## Suite de l'article sur le Congrès de décembre 2011

[...] Ces demandes se font malheureusement souvent dans une perspective de simple appui juridique financièrement abordable, mais sans perspective d'adhérer à un projet syndical collectif et à chercher à transformer les rapports de travail; surtout, elles ne débouchent pas sur une amélioration de la syndicalisation ou de l'action collective. Cette logique s'accompagne d'une tendance à démissionner ou à cesser de payer les cotisations rapidement une fois le dossier traité. Si cette évolution répond à l'individualisation croissante des rapports de travail qui fragilise bien sûr les salarié-e-s, elle modifie aussi le rapport qu'ils-elles entretiennent avec le syndicat.

Sans remettre en question la plus grande ouverture possible du SIT, rendant ses permanences accessibles à tou-te-s, y compris non membres, le groupe voulait rétablir la dimension de solidarité propre au syndicat. Dans ses travaux, il a constaté que tous les autres syndicats posaient des conditions, sous une forme ou une autre, à l'accès à cette défense individuelle. Le groupe a donc décidé de soumettre au Congrès l'introduction des deux conditions suivantes à la prise en charge individuelle: pouvoir exiger que les cotisations soient à jour (correspondant au salaire et versées régulièrement); et être membre du syndicat depuis trois mois au moins. En ajoutant

toutefois, pour ne pas laisser sans recours les personnes non encore membres et ayant besoin d'une défense immédiate, la proposition de pouvoir accepter l'ouverture du dossier moyennant une contribution de solidarité correspondant à ces trois mois d'affiliation manquants. En plus de contribuer aux frais de dossier, cette mesure permet de thématiser que le syndicat est d'abord un collectif, fondé sur la solidarité de tous ses membres, et que ses objectifs vont bien au-delà de la défense individuelle. Enfin, elle permet d'éviter la banalisation de l'acte de défense syndicale, contre-productive pour la construction syndicale dans les secteurs.

Le débat, mené tant sur le

principe que sur le montant (un ou trois mois maximum), s'est soldé par un vote clair du congrès (une voix contre), en faveur d'une contribution de trois mois maximum, estimée justifiée et abordable. Elle entrera en vigueur dès l'adoption par le comité des modalités pratiques et réglementaires.

Enfin, le Congrès a encore apporté quelques adaptations mineures ou formelles aux statuts, dont le nouveau texte sera communiqué aux membres par le prochain numéro du journal. Gageons que ces quelques mesures permettront de mieux assurer le syndicat en ces temps de crise.

La présidence  
et le secrétariat général du SIT



**VOTRE BOSS VOUS BAISSE**

SONEZ L'INITIATIVE!  
POUR LE FINANCEMENT DES CONTRÔLES DES ENTREPRISES.  
CONTRE LA BOUSSE-ENCHÈRE.  
WWW.FOISSORGENEVE.CH

# Un vide conventionnel qui ne doit pas durer!

Réunis par les syndicats de la construction en Assemblée générale le 19 janvier, les travailleurs de la construction genevoise ont pris acte de l'impasse dans laquelle la Société suisse des entrepreneurs les ont conduits de manière manifestement volontaire après neuf mois de négociations. La forte mobilisation des travailleurs à Genève en

novembre dernier ne saurait cacher la faiblesse du mouvement syndical dans d'autres cantons, mais, en aucun cas, les syndicats ne laisseront s'installer à Genève les pratiques de sous-enchère salariale et sociale que va encourager l'absence de convention.

Devant le risque d'un nouvel échec des négociations

nationales qui doivent redémarrer ces jours, les syndicats sont convaincus que le patronat genevois doit assumer la nécessité d'une protection accrue à Genève et participer sans délai à des discussions locales pour renforcer la convention 2012.

Sylvain Lehmann et Thierry Horner



## Résolution de l'Assemblée des travailleurs genevois de la construction du 19 janvier 2012

### Vide conventionnel dans la construction: Luttes pour une nouvelle CCT!

Réunis en Assemblée à l'appel des syndicats genevois du secteur principal de la construction SIT, Syna et Unia, les travailleurs de la construction

**Constatent** que les patrons, après avoir fait traîner les négociations menées durant neuf mois et balayé d'un revers de la main ce qui pourtant avait déjà été négocié, ont refusé en fin d'année la proposition syndicale de prolonger de deux mois la convention actuelle afin de terminer les pourparlers. Tant la Société suisse des entrepreneurs au niveau suisse que les patrons genevois, pourtant invités par le Conseil d'Etat à trouver une entente avec les syndicats, ont ainsi démontré qu'ils n'ont aucun intérêt à maintenir une protection pour les travailleurs de la construction.

**Prénotent acte** du fait que la journée de protestation de 4'000 travailleurs genevois, le 25 novembre 2011, n'a pas suffi pour faire comprendre aux patrons qu'il faut sans tarder s'attaquer sérieusement aux problèmes actuels dans la construction, tels que le dumping salarial ou une réglementation insuffisante pour les intempéries. Au contraire: à partir du 1<sup>er</sup> janvier, il n'y a plus de convention, et les patrons ne seront plus obligés à payer les salaires minimums, le 13<sup>e</sup> salaire, etc.

**Dénoncent** l'attitude irresponsable des patrons genevois d'avoir interrompu les travaux menés depuis plus d'une année pour régler la question de la sous-traitance sur le "chantier du siècle" du CEVA. Ils soutiennent les syndicats dans leur lutte de dénonciation de tous les cas de sous-enchère qui se présenteront désormais sur les chantiers genevois et continueront à se battre quotidiennement pour le maintien de leurs conditions de travail.

**Appellent** les patrons à revenir de suite à la table de négociations afin de terminer la négociation sur les intempéries, la protection contre les licenciements des travailleurs âgés, la lutte contre la sous-traitance abusive et la couverture salariale en cas de maladie. Les solutions sont à portée de main, et la situation économique dans le secteur de la construction permet aux patrons d'enfin accorder aux travailleurs l'augmentation salariale qui leur a été refusée ces derniers trois ans!

**S'engagent** d'ores et déjà à reprendre des mesures de lutte, sur plusieurs jours si nécessaire, si les négociations ne reprennent pas au niveau local dans les meilleurs délais.

## Aux apprenti-e-s des métiers de la Construction

Le Centre de Formation Professionnelle de la Construction organise sa

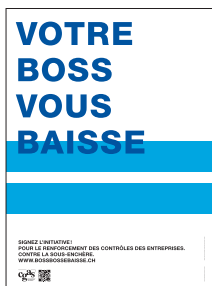
### Journée "portes ouvertes" samedi 4 février 2012 de 9h00 à 15h00

C'est l'occasion de découvrir les différentes professions de la construction et d'y rencontrer des professionnels.

Les métiers du bois et de la métallurgie seront présentés à la Jonction (10, av. de la Jonction)

Les métiers du dessin, de la pierre, de l'électricité et de la finition seront présentés à Ternier (18 ch. Gérard-de-Ternier, 1213 Petit-Lancy).

Tous les renseignements sur [www.cfpc.ch](http://www.cfpc.ch)



## Initiative populaire cantonale

### "Pour le renforcement des contrôles des entreprises. Contre la sous-enchère salariale." lancée par les syndicats de Genève

Collègue, une action militante facile et utile pour la fin du mois:

#### Derniers jours pour signer et faire signer

Si ce n'est pas encore fait, merci de nous renvoyer votre signature et celles que vous aurez récoltées autour de vous au plus tard d'ici le 31 janvier 2012.

Les feuilles de signatures et de plus amples informations sont toujours à votre disposition sur [www.sit-syndicat.ch](http://www.sit-syndicat.ch) et sur la page Internet en lien avec les affiches de la campagne reproduites ci-contre [www.bosbossesbaisse.ch](http://www.bosbossesbaisse.ch).

#### Participez à la récolte de signatures sur les stands du SIT

Des journées de récolte de signatures sont fixées les 25 et le 30 janvier 2012 et d'autres pourraient être fixées. Si vous êtes disponibles à ces dates ou à un autre moment, contactez-nous par téléphone (022 818 03 00) ou par email à l'adresse [sdescombes@sit-syndicat.ch](mailto:sdescombes@sit-syndicat.ch); tout coup de main est bienvenu!

Simon Descombes



## "Touche pas à mon salaire!"

### Ça commence aujourd'hui

"*Alea jacta est!*" le Rhône ne sera pas le Rubicon, mais les dés sont définitivement jetés dans le secteur de l'hôtellerie-restauration en Suisse. Le premier janvier en effet, la nouvelle grille salariale de la CCNT est entrée en vigueur, avec notamment la désormais fameuse "clause du 10%" permettant de diminuer de ce pourcentage le salaire de catégorie 1a à l'embauche (employé-e-s non qualifié-e-s), soit une baisse réelle de salaire de 3400.- à 3060.-, et cela pendant les six premiers mois (pour rappel, le tournus est déjà extrêmement important dans le secteur, puisque la durée moyenne d'emploi dans une même société est de neuf mois). De plus, "l'expérience professionnelle" ne sera plus considérée comme une qualification donnant accès à un meilleur salaire, à l'encontre de toute logique dans un secteur où les besoins de fidélisation du personnel est indispensable et permet d'assurer la qualité du travail.

Reste à savoir quel sera le réel impact de ces mesures à Genève. Car durant ces derniers mois, le SIT a mené campagne afin d'obtenir la non application de ces deux modifications de la CCNT, qui avaient par ailleurs été adoptées par les partenaires sociaux nationaux.

Au jour où nous écrivons, il est encore trop tôt pour évaluer le niveau de réussite de cette campagne, qui sera proportionnellement inverse à celui d'application de la clause du 10%. Par contre, il est encore temps de lancer un nouvel appel aux employeurs du canton afin qu'ils acceptent de continuer à considérer les années d'expérience professionnelle comme un élément important méritant une reconnaissance salariale, et qu'ils n'appliquent pas les baisses de salaire sur chaque nouveau contrat. Pour ce faire, nous publions ci-après l'intégralité d'une lettre ouverte envoyée en décembre dernier à

l'ensemble des 72 membres de la Société des Hôteliers de Genève (SHG). Comme toujours, l'appel est en même temps lancé aux travailleuses et travailleurs du secteur dans le canton pour qu'elles/ils nous informent de toutes les propositions de contrat comportant des salaires à 3'060 francs bruts pour un plein temps

(équivalent à ...16 francs brut de l'heure!).

C'est en étant unis que nous serons forts, n'hésitez donc pas à informer notre syndicat des conditions salariales qui vous seront proposées, pour que notre campagne puisse porter ses fruits!

Giangiorgio Gargantini

## Appel aux employeurs de l'hôtellerie-restauration du 13 décembre 2011

"Mesdames et Messieurs les membres de la SHG,

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012, la nouvelle grille salariale de la CCNT de l'hôtellerie-restauration entrera en vigueur. Avec cette nouvelle grille, "l'expérience professionnelle" ne sera plus considérée comme une qualification donnant accès à un meilleur salaire! En plus d'être absolument incompréhensible, cette suppression accentuera les risques de dumping salarial sur les travailleuses et travailleurs bénéficiant d'une longue expérience dans le secteur. Le syndicat SIT regrette cette importante modification de la grille salariale et demande à ce que les employeurs de la place genevoise continuent de considérer l'expérience de travail dans le secteur comme un élément important méritant une reconnaissance salariale.

De plus, ce même article 10 de la CCNT prévoit la possibilité de diminuer les salaires de 10% à chaque nouvelle prise d'emploi des collaborateurs de la catégorie 1 (sans apprentissage). Cette clause est parfaitement inacceptable et le syndicat SIT la considère comme indécente pour Genève. Le coût de la vie y est en effet trop haut pour que des hommes et des femmes puissent vivre dignement avec un salaire de 3'060 francs brut par mois pour un travail à plein temps, équivalent à 16.80 francs de l'heure! L'application de cette clause aura comme conséquence une fuite de la main-d'œuvre du secteur: qui voudrait, en effet, travailler pour de tels salaires? *Quid*, donc, de la qualité du travail? D'autant plus que ce salaire minimum n'a pas augmenté à Genève depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007!

Certes, la baisse de salaire à l'embauche est légale, étant prévue par la CCNT. Mais elle n'est pas légitime, car elle poussera encore plus vers la précarité un nombre important de travailleuses et de travailleurs. **Au vu de ce qui précède, nous vous demandons de ne pas appliquer cette clause, en continuant donc à respecter les minima salariaux conventionnels.**

Enfin, nous vous demandons de reprendre à votre compte cet engagement, en oeuvrant pour que la Société des Hôteliers de Genève, dont tous les membres reçoivent aujourd'hui ce courrier, s'engage dans un gentleman agreement prévoyant la non-utilisation de cette clause, permettant aux salaires genevois de ne pas descendre au-dessous du seuil de dignité. Le syndicat SIT a fait du respect des salaires minima sans réduction à l'embauche une priorité syndicale pour l'année 2012 et revendiquera donc ce respect par tous les moyens à sa disposition.

Le SIT hôtellerie-restauration"

Après s'être fait prier toute l'année 2011 (cf. SIT-info d'octobre 2011), la CRCT a enfin ré-édité les contrats-types cantonaux. Résultat final mitigé, avec quelques améliorations salariales, mais parfois squelettiques, et quelques reculs de protection inexcusables. Tour d'horizon des secteurs concernés, figurant parmi les plus précaires de l'économie cantonale: l'agriculture et la floriculture, l'économie domestique, et l'esthétique.

## Contrats-types de l'agriculture et de la floriculture

### Quelques améliorations pour un régime pauvre

#### CTT Agriculture.

La plus grande menace concernait la diminution du délai de congé à un mois pour la fin d'un mois pour les travailleuses, quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise. Avec le danger pour eux de se retrouver dans le même délai sans logement, s'ils étaient logés par leur employeur. Heureusement, la CRCT a suivi les recommandations du SIT, et n'a pas raccourci les délais de congé, qui restent ceux prescrit par le Code des obligations. C'est une bonne nouvelle, car trouver un logement alors que l'on est chômeur est quasi impossible par les temps qui courent.

#### Augmentations salariales

Le salaire d'un travailleur non qualifié passe de 3200 francs mensuel à 3300 francs, ce qui représente une augmentation de 3.1% (les qualifiés, eux, verront leur salaire mensuel augmenté de 100 francs). C'est un net progrès en comparaison des années précédentes, où la CRCT suivait à la lettre la volonté d'AgriGenève. Cette dernière ne voulait alors pas entendre parler d'une quelconque adaptation salariale, car elle considérait que 3200 francs était un salaire suffisant pour vivre à Genève. Elle avait aussi l'art, face à une presse très favorable à son égard, de décrire les difficultés auxquelles elle est confrontée, sans, évidemment, évoquer les conditions déplorables des travailleurs-euses agricoles, alors que ce sont eux qui payent directement les difficultés du secteur. Ce salaire de 3'300

francs, qui arrive à peine à la moitié du salaire médian à Genève, ne permet pas de vivre décemment et devrait vite augmenter pour atteindre le seuil des 4'000 francs visé par l'initiative fédérale sur le salaire minimum.

Par ailleurs, un cinquième échelon d'ancienneté, de 200 francs, après la cinquième année dans l'entreprise, a été accordé afin de fidéliser le concerné-e-s.

On peut relever encore que deux journées supplémentaires payées ont été rajoutées pour la naissance d'un enfant (elles passent de une à trois), ce qui n'est pas un mal, tout en restant minime (et peu de travailleurs sont concernés).

Depuis 1994, l'horaire de travail est de 49 heures hebdomadaires. Le SIT a toujours demandé de baisser ce temps à 45 heures hebdomadaires, ce qui correspond aux secteurs où la pénibilité du travail est équivalente (construction, nettoyage, parcs et jardins...). Ces 49 heures comprennent une pause payée de 15 minutes par jour depuis 1990. La version 2012 du contrat-type prévoit, quant à elle, une durée de travail de 47h30 sans pause payée, ce qui revient exactement au même. Problème: cet horaire a été flexibilisé. Désormais, il est toléré que l'horaire hebdomadaire puisse atteindre 50h. Les travailleuses-euses se sont pourtant toujours opposés à cette flexibilité qui revient à renoncer au paiement des heures supplémentaires.

Il est regrettable que la CRCT n'ait pas été plus courageuse en matière d'horaire de travail. Une

semaine de travail à 50h est tout à fait inadmissible. La loi genevoise sur l'agriculture prévoit pourtant l'amélioration des conditions des travailleurs-euses agricoles, mais la CRCT ne s'est vraiment pas arrêtée à cet article. Et l'Etat continuera, de son côté, à verser ses paiements fédéraux et cantonaux aux exploités. Sans les travailleuses-euses, il n'y a pas d'agriculture.

#### Floriculture

Après la décision de la CRCT, les travailleuses-euses non qualifiées de la floriculture verront leur salaire plafonné à 3'020 francs mensuels pour 45 heures hebdomadaires. Cela correspond à un salaire horaire de 15,48 francs. Tous les records sont battus en matière de précarité. Comment peut-on vivre à Genève avec un salaire aussi bas?

Les représentants salariés de la CRCT ont-t-ils ouvert la bouche pour protester contre une telle injustice? Les exploités de la floriculture ne peuvent qu'être contents d'une telle décision qui ne rongera pas leur bécé.

Relevons tout de même quelques améliorations: le CTT garantit deux jours de congé payés pour la naissance d'un enfant, et introduit également deux nouveaux échelons de prime d'ancienneté après la quatrième et la cinquième année de service, avec un salaire respectivement de 3'400 et 3'420 francs.

Boumediène Benmiloud

## CTT des employé-e-s de maison et des femmes de ménage

### Précaires et encore fragilisés-e-s!

Fin novembre 2011, la Chambre des relations collectives de travail proposait une nouvelle grille salariale pour les employé-e-s de l'économie domestique, avec des réelles augmentations de salaire et une valorisation salariale des années d'expérience. Ce projet était publié dans la Feuille d'avis officielle (FAO), toute modification d'un contrat-type de travail (CTT), avant d'être adopté définitivement, devant être soumis aux remarques de quiconque justifie d'un intérêt. Le syndicat SIT a fait part de sa satisfaction car ce projet prévoyait enfin

- un salaire minimum pour les non qualifié-e-s de 3'900 francs, un montant relativement proche du minimum de 4'000 francs demandé par l'initiative syndicale fédérale;

- une revalorisation salariale de l'expérience professionnelle, après 4 années de travail à plein temps, qui aurait garanti à une personne non qualifiée, mais avec une telle expérience professionnelle, 375 francs de plus par mois (4'275 francs minimum).

Beau projet, qui a, hélas, complètement pris l'eau... A la lecture de la FAO du 23 décembre 2011, on découvre que la CRCT effectue une volte-face complète. Un retour en arrière à la case départ, puisqu'elle décrète un salaire minimum pour les personnes sans qualification à 3'625 francs seulement! Ce montant correspond à une augmentation de 50 francs (1,4%) en deux ans! Une misère... Elle limite la valorisation de l'expérience professionnelle à quelques métiers spécifiques, jardiniers-ières, cuisiniers-ières, les chauffeurs, maîtres d'hôtels et gouvernantes, soit une infime minorité de salarié-e-s, et laisse de côté la grande majorité des employé-e-s de maison qui sont polyvalent-e-s.

On imagine sans peine que les contestations ont dû être fortes de la part des employeurs du secteur et des secteurs d'activités proches, comme l'hôtellerie-restauration et le nettoyage. Au final, la CRCT a choisi de maintenir les employé-e-s de maison dans des conditions salariales très basses, elle n'a pas su tenir le cap face aux déferlantes libérales. Courageuse, mais nullement téméraire, elle s'est alignée sur les positions patronales, ne proposant pas même une position médiane, par exemple de 100 à 150 francs d'augmentation.

#### Affaiblissement des protections

Quant aux conditions de travail, la CRCT a modifié deux dispositions du CTT qui précarisent encore les salarié-e-s de ce secteur. Premièrement, elle rallonge la période d'essai de 15 jours à deux mois. Comme durant cette période, le délai de congé n'est que de 5 jours, ne per-

mettant guère de se retourner, et que la majorité des employé-e-s de maison sont sans-papiers et n'ont donc droit ni au chômage ni à l'assistance sociale, cette prolongation augmente leur précarité et leur dépendance à l'égard du patron.

La deuxième modification concerne le paiement du salaire en cas de maladie. Là, la CRCT a fait un bond en arrière important. Jusqu'à présent, les patrons avaient l'obligation de contracter pour tou-te-s les salarié-e-s qui travaillaient à plus de 70%, une assurance perte de gain, qui, en cas de maladie, couvrait le salaire à 80% jusque durant deux ans. Cette obligation, la CRCT l'a balayée, puisque dorénavant, les employeurs sont libres d'assurer ou de ne pas assurer leurs employé-e-s, quel que soit son taux de travail. Dans le cas, probable, où l'employeur choisit de ne pas prendre d'assurance perte de gain en cas de maladie, il a l'obligation de payer le salaire durant un temps très limité, qui dépend du nombre d'années de service (échelle bernoise). A titre d'exemple, un-e employé-e malade durant sa première année de service n'a droit à son salaire en cas de maladie que durant 3 semaines. Après cinq ans de service, ce droit au salaire n'est toujours que de trois mois. Pas besoin de longues explications pour comprendre que ces salarié-e-s ne pourront se permettre de tomber malade, sous peine de plonger dans le dénuement. Ces deux modifications sont de clairs retours en arrière.

Pour terminer, relevons un point positif (tout de même). La CRCT a clairement inclus dans le champ d'application du CTT de l'économie domestique, les personnes qui gardent des enfants au domicile de l'employeur. C'est une revendication que le SIT portait depuis de nombreuses années et qui a fini par aboutir.

Globalement, les modifications du CTT de l'économie domestique se sont faites au détriment des travailleuses-euses, car il accentue leur précarité en fragilisant leur revenu. Cela est d'autant plus choquant que l'on sait que le CTT a pour but de protéger les salarié-e-s les plus vulnérables. Avec de telles mesures, on est loin de normaliser et de stabiliser les emplois de ce secteur, qui est pourtant devenu essentiel au bon fonctionnement de notre société. Les salarié-e-s de l'économie domestique et le syndicat SIT doivent plus que jamais continuer à se battre pour faire progresser les salaires et les conditions de travail de ce secteur.

Le SIT va réactualiser prochainement sa brochure "Quels sont vos droits?" pour le secteur de l'économie domestique, qui sera disponible au syndicat et sur son site internet.

Martine Bagnoud

## Contrat-type de l'esthétique

### Salaires insuffisants pour stabiliser le personnel

Dans le domaine de l'esthétique, le contrat-type entrant en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2012 reprend les montants de salaires édictés en novembre 2011 déjà, suite à l'échéance du précédent contrat-type. Le salaire minimum impératif reste ainsi à 3'466 francs pour 40 heures hebdomadaires, soit une augmentation de 36 francs depuis 2010 (1%).

Une augmentation, certes, mais qui ne répond pas, et de loin, à la situation économique des salarié-e-s et à la réalité du secteur. Elle ne corrige même pas l'augmentation du coût de la vie depuis le premier montant de 3400 francs fixé en 2007, et se conjugue à l'absence de échelons salariaux qui reconnaîtraient la formation professionnelle et l'ancienneté, et représenteraient une meilleure protection sociale ainsi qu'une valorisation de la profession. Ces conditions ne permettent pas de stabiliser la rotation des employé-e-s. Elles inciteront plutôt les travailleuses et travailleurs à chercher des solutions du genre se "mettre à leur compte". Du coup, les employé-e-s de ce secteur vont chercher des solutions identiques à celles du secteur de la

coiffure, où les propriétaires des salons louent leurs fauteuils. La crainte que cela soit le cas avec le secteur de l'esthétique est bien fondée.

Pour le syndicat SIT, le prochain objectif serait que les travailleuses et travailleurs de ce secteur continuent à se former et poursuivent leur carrière professionnelle dans de meilleures conditions salariales et sociales. Il va de soi qu'une meilleure couverture en cas de maladie ou d'accident, ainsi qu'un délai de congé en fonction de l'ancienneté doivent être revendiqués. Selon le CTT actuel, seuls les salaires minima de 3'466 francs brut et les 40 heures hebdomadaires sont, à l'heure actuelle, garantis. Le reste... reste à faire, et ensemble.

Shani Zekolli

## Stations-service ouvertes 24/24 et 7/7

### Le Conseil fédéral nuit à la santé!

Le libéral Christian Lüscher, conseiller national bien connu sous nos latitudes, a déposé en 2009 une initiative parlementaire intitulée "libéralisation des heures d'ouverture des shops et stations-service". Et malgré les nouvelles brèches qu'elle ouvre dans les protections contre le travail de nuit, elle a trouvé les faveurs du Conseil fédéral.

Actuellement, seules les stations-service situées sur les axes d'autoroutes ou les axes routiers interrégionaux ont le droit d'ouvrir sans autorisation spéciale la nuit et les dimanches, à condition de n'offrir que du carburant et les services d'une cafétéria. Pour vendre le reste - journaux, produits d'hygiène élémentaire, chips et chocolat - les stations-service peuvent, avec l'accord des cantons, employer leurs vendeuses-euses jusqu'à une heure du matin, et pas au-delà. Mais M. Lüscher, outre d'une telle ingérence dans le droit de chaque consommateur à s'acheter des barres chocolatées et des brosses

à dents à toute heure du jour et de la nuit sans se soucier des conditions de travail du personnel, a commis une initiative qui vise à étendre le champ des stations-service susceptibles d'ouvrir 24 h / 24 et 7 / 7. Seraient dorénavant concernées toutes les stations-service situées sur les grands axes routiers. A Genève, cela toucherait pas moins de 20 stations services. Le député souhaite aussi que les stations-service aient la possibilité de vendre des produits réputés utiles aux besoins des voyageurs.

Sans grande surprise, cette initiative a reçu un bon accueil en commission du Conseil national, et du Conseil des Etats. Le Seco a donc lancé au printemps dernier une procédure de consultation à laquelle l'USS a bien évidemment participé. Elle a alors mis en garde contre "l'introduction du travail de nuit et du travail du dimanche dans certaines échappées de stations-service qui aurait des répercussions massives sur d'autres branches

et leur main d'œuvre." L'initiative affaiblit considérablement la protection générale contre le travail de nuit, en introduisant dans la liste des exceptions à son interdiction (qui comprend notamment les hôpitaux, les institutions sociales, les hôtels, les rédactions de journaux, etc.) une nouvelle catégorie qui ne répond à aucune nécessité prépondérante.

Rappelons que le travail de nuit a un impact très négatif sur la santé des travailleuses et des travailleurs. De plus, il est de notoriété publique que les conditions de travail dans les stations services sont déjà très mauvaises - variabilité des horaires, salaires très bas, journée à forte amplitude, isolement, etc. Ajouter à cette liste le travail de nuit et du dimanche, et les dangers qui en découlent, y compris le risque accru d'agression, est donc inadmissible.

L'USS n'est d'ailleurs pas la seule à s'inquiéter des conséquences très fâcheuses de cette

initiative en cas d'acceptation. Une majorité de cantons, dont Genève, a souligné que rien n'indiquait le besoin chez les consommateurs d'une ouverture aussi étendue. D'autres ont aussi noté que la notion de grands axes routiers est extrêmement floue et ne contribue donc pas à améliorer la clarté de la loi - argument invoqué pour soutenir l'initiative. Enfin, de nombreux organismes de prévention de la santé s'inquiètent non seulement des effets néfastes du travail de nuit sur la santé des travailleuses-euses, mais aussi des conséquences que la vente d'alcool 24 heures sur 24 pourrait avoir sur la sécurité routière et sur les jeunes.

Malgré ce réquisitoire, le Conseil fédéral a jugé bon, le 11 janvier dernier, de soutenir l'initiative. L'affaire est donc dorénavant dans les mains du Parlement. Nous l'appelons à se montrer raisonnable et à éviter ainsi un référendum.

Emmanuelle Joz-Roland



## CCT signée pour trois ans

À la veille de Noël, en date du 22 décembre dernier, et après moult rebondissements, le renouvellement de la CCT de l'AGOEER a finalement été signé pour une durée de trois ans, soit jusqu'au 31 décembre 2014. À cette signature s'ajoute celle d'un protocole d'accord, qui, suite à l'enquête syndicale sur la flexibilité des horaires, engage les parties à élaborer des solutions et à trouver de

réelles compensations à la pénibilité du travail, en particulier pour le personnel éducatif travaillant en internat, d'ici à fin 2012.

Les syndicats SIT et SSP prévoient d'ores et déjà des réunions régulières avec les membres intéressé-e-s à participer à élaborer ces compensations. Vous y êtes les bienvenu-e-s!

Élodie De Weck

## Contrats des moniteurs-trices de la FASE

# Conditions de renouvellement précisées

Le contrat de moniteur-trice à la FASE est un contrat limité dans le temps, car ce type de fonction ne conduit pas à une professionnalisation. Le rôle de moniteur-trice nécessite des qualifications particulières mais sans certification formelle. C'est pour cette raison que les contrats sont limités à une durée de 6 ans. L'employé-e peut toutefois, et compte tenu de situations particulières, demander une dérogation. Jusqu'au mois dernier, même si les cas particuliers avaient été identifiés, un flou régnait sur la procédure à suivre pour demander une dérogation. L'intervention du SIT a permis de clarifier les points litigieux et d'édicter une directive qui respecte la vie privée et le droit à l'information des employé-e-s.

Les situations particulières donnant lieu à une demande de dérogation sont:

- les personnes exerçant parallèlement une autre profession ou au bénéfice d'une formation professionnelle;
- les personnes en cours de formation;
- les personnes dans une situation personnelle de rupture pour lesquelles l'activité de moniteur représente le seul mode d'insertion dans la société.

Dans chacun de ces cas, les modalités de renouvellement ont été précisées. Les informations sont à disposition auprès du syndicat ou de la FASE.

Mirella Falco

## L'association Boîte à Boulots (BAB-VIA) signe son indépendance

Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2012, l'ensemble du personnel travaillant sur le dispositif Boîte à Boulots et le projet VIA, précédemment employé par la FASE, est repris par l'association BAB-VIA sous les mêmes conditions, prévues par la CCT FASE. Avec le soutien du SIT, le transfert d'entreprise a pu être réalisé dans les meilleurs délais et les conditions de travail maintenues.

MF

## Ville de Genève

# L'équilibre à coups de rabot

Le budget 2012 de la Ville de Genève a été adopté par le Conseil municipal en décembre dernier. Il prévoit de ne pas indexer la grille salariale 2012, car l'indice du coût de la vie n'a pas progressé. Par contre, les mécanismes salariaux n'ont pas été touchés et les annuités progresseront normalement. Afin de parvenir à un budget équilibré, le Conseil municipal a décidé de rogner sur les nouveaux postes de travail proposés par le Conseil administratif (CA). Il a aussi refusé d'introduire une ligne budgétaire pour favoriser la mobilité du personnel au sein de l'administration municipale. Des moyens supplémentaires sont pourtant nécessaires pour mettre en place des mesures de reconversion et de réadaptation pour le personnel victime d'atteintes à leur santé ou nécessitant, par exemple, un transfert sur un poste plus adapté.

### Allocations enfants rabotées

Plus grave, le Conseil municipal a également touché au montant des allocations enfants prévu par le Statut du personnel et son règlement d'application (ci-après Statut). Ce montant est égal à la moitié du montant des allocations familiales cantonales. Comme les allocations familiales vont doubler dès le 1<sup>er</sup> janvier 2012, les allocations enfants auraient dû suivre la même progression. La majorité du Conseil municipal, composée des parties de droite et des Verts, a toutefois refusé cette augmentation et décidé de maintenir en 2012 le même montant qu'en 2011. Ce faisant, le Conseil municipal a décidé de

violer purement et simplement le Statut, un an seulement après son entrée en vigueur!

Les allocations enfants avaient déjà été la cible du CA qui, au printemps 2011, avait décidé de ne plus les verser aux parents dont les enfants ne vivaient pas sous le même toit. Cette décision inique avait été combattue fortement par le syndicat, car elle touchait essentiellement les pères divorcés ou séparés, qui n'en demeurent pas moins responsables de subvenir aux besoins financiers de leurs enfants. En décembre, le CA avait finalement entendu nos arguments et décidé de verser cette allocation à tous les parents sans condition de domicile commun.

### Pressions sur les employé-e-s réguliers

Avec l'entrée en vigueur du nouveau Statut, la précarité de certaines catégories de personnel engagées par la Ville auraient dû disparaître en l'espace de six mois. Il s'agit par exemple des employé-e-s des salles de spectacle ou des procès-verbalistes du Conseil municipal. Ces employé-e-s, dits réguliers, auraient dû passer d'un contrat de droit privé (pour la plupart à l'appel, payé-e-s l'heure, à temps partiel, sans prévoyance professionnelle) à un contrat de droit public respectant le Statut. Les syndicats ont exigé du CA qu'il respecte l'article 115 al. 3 de ce Statut, mais le CA a considéré qu'il n'était pas tenu par les délais prévus et a annoncé qu'il avait décidé de reporter cette régularisation à fin 2011. À la veille de Noël, sans consultation préalable des organisations du personnel, les

employé-e-s de salle du Grand Théâtre ont été mis sous pression par le Département de la culture et des sports pour signer un accord de transfert des rapports de travail à la Fondation du Grand Théâtre dans les 10 jours, sous peine de se voir licencier. La quarantaine de personnes concernées par ce bien triste cadeau de Noël, qui ne sont pourtant pas des artistes au sens du Statut du Grand Théâtre, et qui devraient donc juridiquement être engagées par la Ville, sont ainsi purement et simplement éjectées de l'Administration municipale. Les employé-e-s des autres salles semblent connaître un meilleur sort, mais ne savent pas encore quelles seront leurs conditions de travail. Quant aux patrouilleuses scolaires, une solution a pu être trouvée. D'autres catégories, comme les procès-verbalistes du Conseil municipal, ont été licenciées. Pour poursuivre leur activité professionnelle, ils doivent accepter de passer d'un contrat de durée indéterminée à un contrat d'auxiliaire (temporaire, renouvelable deux fois au maximum). Pourtant, aucune raison juridique n'empêche la conclusion de contrat d'employé au sens du Statut. Seule la paresse intellectuelle des chefs-fe-s de service, et l'absence de volonté politique claire des Magistrats de stabiliser ces personnes manquant dans ce dossier. Ecoeuré par cette pratique, le SIT n'en poursuivra pas moins son combat contre toutes les formes de précarité, en Ville de Genève comme ailleurs.

Valérie Buchs

## Services publics et subventionnés

# Mobilisation générale

Le 15 décembre dernier, le personnel des services publics cantonaux et du secteur subventionné a donné un signal important de rejet des mesures d'économie du Conseil d'Etat. La première pierre d'une mobilisation nécessaire pour défendre les services publics.



la population, après des années de pressions sur les horaires, d'augmentation de la charge de travail et de dégradation des conditions de travail, voilà que l'on récompense les efforts du personnel par le gel des salaires et par des coupes supplémentaires dans les moyens alloués aux services publics.

Dès 15h, ce sont ainsi plusieurs centaines de collaborateurs-trices qui ont arrêté le travail pour se rendre à l'Assemblée à la salle du Faubourg. Là, plusieurs d'entre elles ont pris la parole pour témoigner de cette dégradation des conditions de travail, de leur attachement à la mission du service public et des difficultés toujours plus grandes rencontrées dans l'exercice de cette mission.

Et voilà qu'on leur demande de faire encore plus avec toujours moins, et qu'en guise de reconnaissance, non seulement les salaires sont bloqués, mais les réévaluations de fonction que certaines catégories attendent depuis des années sont suspendues et remises aux calendes grecques.

### Une droite arrogante

Alors que le Conseil d'Etat proposait le versement d'une demi-annuité seulement en 2012, la droite n'a pas hésité et a obtenu, en contradiction avec son credo bien libéral de la récompense de l'effort, la suppression complète de l'annuité

en 2012. Les débats au Grand Conseil furent édifiants de mauvaise foi, de mensonges et d'arrogance, car il faudrait selon la droite que des personnes "au revenu confortable et bénéficiant de la garantie de l'emploi participent également à l'effort demandé à tous en cas de crise". C'est oublier ou occulter que pour de nombreuses catégories de personnel, les temps partiels sont nombreux, et que la situation économique des ménages n'est pas aussi confortable qu'on le fait croire. C'est occulter également que la mesure concerne de nombreuses salarié-e-s au bénéfice de contrats de droit privé (EMS, établissement d'éducation spécialisée, etc.) et que la "garantie de l'emploi" des fonctionnaires n'a jamais existé, et d'autant moins depuis la révision de la LPAC que cette même droite a voté en 2006. Et c'est enfin occulter que cette même droite n'a de cesse de démanteler la fiscalité, tant des entreprises que des personnes physiques, remettant ainsi en cause "l'effort demandé à tous" au profit des nantis et des plus fortunés, et au détriment des travailleuses et des exclu-e-s.

### Une mobilisation nécessaire

Si nous ne nourrissons guère d'illusions sur le fait qu'il serait attendu par cette droite à l'occasion du vote du budget 2012, c'est bien un signal que le personnel a lancé le 15 décembre, un signal adressé à lui-même,



aux collègues, à la population. Celui du refus que ce soit toujours les mêmes qui paient, celui de la nécessité impérieuse de dire "Stop!" à la dégradation des conditions de travail et au démantèlement, par assèchement, du service public. Car défendre les conditions de travail des services publics, c'est défendre les conditions de son fonctionnement, dans l'intérêt de la population. Les restrictions budgétaires votées par le Grand Conseil pour 2012 s'inscrivent dans un plan financier qui promet la répétition de ces mesures durant 4 ans. Le 15 décembre a donc été surtout le signal d'un début. Celui d'une réponse à hauteur des atteintes, celui d'une mobilisation de longue haleine et déterminée, large et unitaire, pour mettre en échec la dégradation des conditions de travail et le démantèlement des services publics.

Davide De Filippo

Au plus fort de la manifestation, nous étions un bon millier à braver les rafales de pluie devant le Grand Conseil pour dénoncer les mesures d'économie, le gel des annuités et les coupes dans les prestations proposées par le Conseil d'Etat. Cela fait plusieurs années que l'on n'avait pas senti pareil vent de protestation au sein du personnel. Compte tenu de la rapidité avec laquelle le Cartel inter-syndical a été contraint de convoquer ce rassemblement, des impératifs avec lesquels a dû composer le personnel en cette fin d'année, notamment nombre d'enseignant-e-s (épreuves trimestrielles), et de la mobilisation en ordre dispersé des organisations syndicales, le signal donné par les collègues ce jour-là est sans équivoque.

### La coupe est pleine

Après des années de régime sec, de limitations ou de diminutions d'effectifs en regard de l'augmentation des besoins de

## CCT des cliniques privées

# Salaires insuffisamment indexés

En 2012, la grille salariale de CCT des cliniques privées sera indexée de 0,1%. Avec le coulisement dans une année de service supplémentaire, cela signifie une augmentation mensuelle qui varie entre 66 francs au minimum et 122 francs au maximum.

Compte tenu du niveau très bas des salaires minimaux de ce secteur - à titre d'exemple,

une aide hospitalière diplômée peut toucher un salaire mensuel inférieur à 4000 francs durant les deux premières années de service - le SIT estime ces augmentations insuffisantes. Mais avec un taux de renchérissement qui sera probablement nul cette année, cette indexation est néanmoins la bienvenue.

DDF

Photos des pages 6 et 7: manifestation des services publics du 15 décembre 2011, par Demir SÖNMEZ



**Assemblée des membres SIT services publics et subventionnés**  
mardi 7 février, 20h - Grande salle

# Hors de l'unité syndicale, point de salut!

**14 jours de grèves pour les aides-soignant-e-s, 28 pour les nettoyeur-euses et 35 pour les laborantin-e-s. A l'issue d'un mouvement d'une durée inédite jusqu'ici dans une institution d'une telle taille, il convient de tirer un bilan syndical sérieux, et qui ne sonne pas creux, de ces mouvements qui ont concerné un millier de salarié-e-s. De ces expériences inédites, il y a beaucoup à apprendre pour les luttes de demain.**

## Résultats des grèves

Tout bilan un tant soit peu sérieux doit aborder sans tabou la question des résultats obtenus, mis en regard avec les revendications initiales, le rapport de force, la durée de la lutte, les stratégies mises en œuvre. Qu'en est-il pour chaque catégorie, et quels enseignements en tirer pour les luttes à venir?

Toutes les aides-soignantes HUG, y compris celles au bénéfice de la prime de gériatrie, qui a tant fait discuter, ont obtenu un résultat positif. Avec "seulement" une classe de plus sur les trois demandées. Mais, par la méthode du coulisement direct sans perte d'annuité, obtenue en lieu et place du coulisement normal, cette classe de plus engendre une augmentation mensuelle équivalant à 3 classes, entre 164 et 290 francs mensuels supplémentaires dès janvier 2012.

La situation est très différente pour les nettoyeur-euses. Seuls les agent-e-s 1 qui passent à agent-e 2 en fonction des besoins du service dès 2012 se verront servir une augmentation mensuelle d'une classe de plus, dont le montant est nettement inférieur. Pour obtenir cette classe supplémentaire, le SSP porte la responsabilité d'avoir thématiquement et fait appliquer, pour la première fois dans les services publics genevois, le coulisement inférieur à la loi, soit sans rajout d'annuité. Pour les agent-e-s concerné-e-s, dès janvier 2012, et au prix d'adhérer à la polyvalence requise pour être agent-e 2, l'augmentation mensuelle sera située entre 45 et 89 francs mensuels. Un bien maigre résultat pour une catégorie dont les efforts physiques, d'horaire et le manque de reconnaissance méritaient au minimum un coulisement normal selon la loi, après 28 jours de grève. Vient compléter l'accord, pour les agent-e-s qui n'ont pas obtenu une classe de plus, et qui ont plus de 25 ans d'ancienneté, l'octroi de deux jours de congé annuels supplémentaires, cumulé avant le départ à la retraite.

La situation est encore autre pour les laborantin-e-s. Ils-elles devront attendre le 1<sup>er</sup> janvier 2013 pour voir leur salaire progresser d'une classe par le biais de la création de deux nouvelles fonctions (technicien-ne en analyses bio-médicales 1 et 2) selon le coulisement légal. Ce résultat a été qualifié de décevant par le personnel en termes de reconnaissance de la profession, car il reste éloigné de la classe des infirmières, prise comme référence dans le domaine hospitalier. Mais l'accord précise que toutes les procédures qui pesaient lourdement sur le militant SSP le plus actif et sa collègue, suite à un différend sur le service minimum, ont été levées. D'un point de vue syndical, cet aspect est primordial. Toutefois, il doit être mis en balance avec la clause de paix du travail sur les revendications concernant la fonction jusqu'en juillet 2013, date qui va plus loin que tout ce qui a été articulé jusqu'ici par les autorités en matière d'entrée en vigueur de Score. Le nouveau système d'évaluation des fonctions. Le Conseil d'Etat proclame être en mesure de le faire entrer en vigueur en janvier 2013 et de résoudre toutes les questions de

reconnaissance professionnelle. Parce que l'Assemblée des grévistes, faute d'alternative crédible, l'a entériné, le SIT a signé cet accord, mais sans signer le point sur la paix du travail, qui n'engage que le SSP. Autre particularité de cette négociation, qui peut difficilement être tue lors d'un bilan, tant elle est inusuelle, le SSP a dû accepter de négocier avec pour unique re-

**L'exposition des différentes options, des divergences d'appréciation et de tactiques entre les deux syndicats, est une plus-value inestimable**

présentant le secrétaire syndical central, sans l'apport d'une délégation de membres du personnel, et dans la confidentialité absolue jusqu'à la fin des négociations, sans pouvoir en référer au jour le jour à l'Assemblée des grévistes, comme pratiqué pour les autres grèves. Ces conditions inusuelles, qui empêchent le personnel de s'approprier une étape importante et conclusive du mouvement de grève, ont pesé lourd sur le contenu de l'accord et ses résultats.

## Les écueils de la reconnaissance

Les résultats décevants pour les nettoyeur-euses et les laborantin-e-s sont en partie liés à ce que le SSP a tout misé sur l'idée de reconnaissance professionnelle, négligeant que celle-ci passe également par la reconnaissance salariale. Les luttes pour la reconnaissance, basées sur les théories du philosophe et sociologue allemand Axel Honneth, permettent certes de mettre en évidence des ressorts efficaces de mobilisation et d'identification à une lutte. Mais le risque est d'entraîner leurs acteurs sur la pente glissante de la pure symbolique. C'est ce que le SIT est tenté d'appeler le "syndrome de la médaille en chocolat". On est prêt, au nom de la reconnaissance, à renoncer à la reconnaissance salariale. Ceci peut à la rigueur s'entendre pour les catégories de la classe moyenne, mais en aucun cas, pour le SIT, il n'est intéressant de l'appliquer pour les bas salaires ni de prôner à tout prix des grèves illimitées qui finissent par être très conséquentes en durée et très courtes en résultats concrets. N'oublions pas que les nettoyeur-euses débutent, dans les HUG, à 4'200 francs mensuels, et les aides-soignant-e-s, avant les luttes, à 4'500 francs mensuels! Des montants pas très éloignés du salaire minimum légal à 4'000 francs que les syndicats demandent pour la Suisse.

## Des stratégies très différentes

Alors que les aides-soignantes ont pu compter sur le soutien des deux syndicats historiques des HUG, le SIT et le SSP, les autres mouvements ont été lancés et conduits par le seul SSP. Non pas par inexistence du SIT en termes de membres dans ces secteurs ou par la filiosité du SIT de mener des mouvements de lutte. Mais par la volonté délibérée du SSP de tenir l'autre syndicat à l'écart, allant jusqu'à faire exclure le SIT du mouvement des laborantin-e-s lorsque, appelé par ses membres, le SIT

a cherché à y participer. Cette volonté de mener seul, partout où cela est possible, les mouvements de grève du personnel, trahit la conception très particulière que se fait le SSP de la grève: la grève illimitée pour la grève illimitée, et la grève avec le SSP tout seul, seul syndicat véritablement combattu du Canton de Genève, donc de la Suisse...

Ainsi, les grèves des laborantin-e-s et des nettoyeur-euses, dont les revendications initiales adressées au Conseil d'Etat, débutent un jeudi alors que ce dernier se réunit le mercredi. Pour espérer avoir un échange avec l'interlocuteur visé, il était ainsi assuré que la grève dure au moins six jours. Cette relégation des revendications des salarié-e-s au deuxième plan est encore plus patente en termes de formulation et de thématisation, que ce soit auprès du reste du personnel des HUG, ou également à l'égard des médias et finalement de la population: des résolutions synthétiques et génériques tenant sur une page, sans argumentation étayée; pas de courrier, ni d'argumentaire spécifique adressé à la direction et au Conseil d'Etat. Pourtant, le manque de reconnaissance de la fonction d'agent de propreté, les profonds changements intervenus les 15 dernières années dans la fonction de laborantin-e, tout aussi profonds que les changements intervenus pour la fonction d'aide-soignant-e, auraient mérité d'être portés à la connaissance de tous, consolidant par là la légitimité des revendications et de la lutte en cours. Le même traitement mutique a été réservé à la question sensible de l'organisation du service minimum pour les laboratoires, ce alors que s'agissant d'analyses nécessaires aux diagnostics et aux traitements, toute faille pouvait être habilement exploitée par la direction. Qui ne s'en est pas privée, avec les conséquences que l'on sait.

C'est ainsi qu'il a fallu près d'un mois pour entrevoir des pistes de sortie de l'écueil de la réévaluation de la fonction de laborantin-e à propos de laquelle le Conseil d'Etat avait dit d'emblée qu'il n'entrerait pas en matière. C'est ainsi également qu'il a fallu trois semaines, avec le retour du SIT dans le mouvement à la demande du SSP, suite aux procédures initiées par la direction à l'encontre de son principal militant, pour que s'ouvrent des espaces de négociations.

Tout autre a été la conduite du mouvement des aides-soignants-es. Dès le départ, échéances et espaces de discussions et négociations ont été soigneusement réfléchis et certains étaient déjà connus. Ce qui a permis, entre autre, de suspendre sans états d'âme à deux reprises, la grève, et de ne pas épuiser inutilement les grévistes. Par ailleurs, dès le début se sont tenues en Assemblée des discussions sans tabou autour des résultats possibles du mouvement. L'exposition quotidienne des différentes options, et parfois des divergences d'appréciation et de tactiques entre les deux syndicats, est une plus-value inestimable qui a permis que les grévistes soient en mesure de confronter les pistes, puis de se positionner en toute connaissance de cause, et de saisir collectivement les opportunités lorsqu'elles se sont présentées. Et même si le SSP a finalement lâché le mouvement en ne signant pas le protocole d'accord, les grévistes ont pu profiter pleinement de l'apport de celui-ci en termes de force de mobilisation et de dialectique.

S'il y a un enseignement global à tirer de ces mouvements de grève pour le SIT, c'est bien celui-ci. L'unité d'action, l'échange dialectique et démocratique en Assemblée, l'apport en termes de connaissance et d'analyse des divers syndicats est plus profitable à la force du mouvement et à la capacité

à obtenir des résultats tangibles que la voie solitaire de la grève pour la grève.

Hors de la vieille bonne unité d'action syndicale, soutenue par la démocratie des Assemblées, point de salut pour les luttes des salarié-e-s!

Julien Dubouchet et Manuela Cattani

## Numéro de téléphone et réquisition

# Retour du bon sens aux HUG

**Concocté durant l'été dernier, un projet de modification des statuts du personnel des HUG prévoyait l'obligation pour ce dernier d'être joignable en tout temps. Après moult péripéties procédurales et à force d'interventions syndicales, le projet a finalement été sérieusement revu, limitant strictement l'usage du téléphone des salarié-e-s aux seules situations de catastrophe. Un retour au bon sens!**

Se référant "aux buts assignés à l'établissement et aux nécessités de son fonctionnement", les HUG ont considéré qu'ils avaient besoin d'être en possession du numéro de téléphone de leur personnel. Bien que celui-ci soit, dans l'immense majorité des cas, déjà à leur disposition - il semblerait que de rares employé-e-s n'aient pas annoncé leur changement de numéro ou l'acquisition d'un portable depuis leur engagement -, ils ont jugé nécessaire de se doter d'une base réglementaire pour s'assurer l'obtention de cette information. Mais attention, quelle base!

## Un canon pour écraser un moustique

La proposition de la Direction ne visait pas moins, pour le personnel, que de se rendre atteignable "en tout temps", à la généreuse exception de périodes d'absence justifiées (vacances, service militaire, congé maladie ou accidents). Pour les HUG, à petit problème, grande solution: on n'a pas pour tout le monde un numéro de téléphone valable, alors on oblige tout le monde à se rendre disponible 24h sur 24!

## Un vrai rêve patronal

En dépit des propos, qui se voulaient rassurants, du Directeur expliquant que l'utilisation du téléphone privé devait rester exceptionnelle, le texte même de la modification statutaire ne pouvait laisser d'inquiéter un personnel trop habitué à se faire appeler par la hiérarchie pour se voir "proposer" des

modifications d'horaire de dernière minute. Lors de la séance entre Direction et syndicats de la fin du mois d'août, bien qu'il se montrât incrédule quant aux possibles excès que dénoncèrent ces derniers, le Directeur a esquivé la fronde syndicale en renvoyant la question à la commission paritaire du statut.

## Un imbroglio procédural

Si cette première intervention syndicale a permis d'empêcher l'adoption de la modification statutaire par le Conseil d'administration des HUG de la fin de l'été, elle posait le problème du renvoi de la discussion dans une instance qui n'a pas la compétence, de l'aveu même du Directeur, de modifier le statut. En effet, ce genre de modifications des statuts doit être discuté avec les partenaires sociaux lors des séances entre la Direction et les syndicats... Plutôt qu'un retour à la case départ, le Directeur a préféré poursuivre dans la voie de la commission paritaire. C'est ainsi qu'il a fait ratifier lors d'une séance boycottée par les représentants du SIT et du SSP, par la seule Associations des infirmier-ère-s, une nouvelle mouture.

## Le bon sens finit par l'emporter

Il a fallu encore lancer une pétition et l'intervention énergique de notre représentante Daniela Neves, infirmière, au Conseil d'administration pour empêcher qu'il adopte la modification statutaire sans de réelles discussions avec les syndicats.

Celles-là, que nous avons finalement réussi à provoquer, ont permis de trouver rapidement un consensus autour d'un projet qui continue d'exiger du personnel qu'il communique un numéro de téléphone valable, fixe ou portable, mais dont l'usage est désormais strictement restreint aux situations de catastrophe. Ce qui, pour tout-e-soignant-e, est une évidence que de pouvoir être réquisitionné-s dans de pareilles circonstances. Ce retour au bon sens n'a pas empêché une nouvelle fois le SSP de faire volte-face au dernier moment et de finalement refuser, lors du Conseil d'administration de décembre, une solution qu'il avait pourtant acceptée quelques jours plus tôt en séance de négociations! Ce qui n'a évidemment pas empêché cette fois l'adoption de la modification des statuts.

## Une flexibilité horaire à combattre

Le retour formel au bon sens est toutefois un épiphénomène. La question de fond demeure la trop grande flexibilité horaire demandée au personnel, notamment soignant, pour pallier les manques ordinaires d'effectifs. Changements d'horaires, demandes de rajouter un horaire coupé, demandes de retour de congé pour pallier aux absences, difficulté à obtenir les vacances et les congés souhaités sont devenus des moyens trop courants, dans trop de services, pour faire face au manque d'effectifs.

Le SIT répertorie cette dégradation et est d'avis qu'il est plus que temps de lancer une lutte du personnel contre la flexibilité horaire qui dégrade fortement les conditions de travail, qui oblige à être disponible en tout temps, sans égard pour la vie familiale et privée.

Julien Dubouchet-Corthay

## Magasiniers-ères comptables des CO

# Evaluation en panne!

Les blocages de réévaluations de fonctions collectives décidées par le Conseil d'Etat en décembre 2010 en raison du projet "SCORE" (projet de révision de tous les critères et grilles d'évaluation du personnel) ne cessent de faire réagir les personnels concernés.

Au tour des magasiniers-ères comptables des Cycles d'Orientation (CO) de réagir fortement. La fonction a fortement évolué et un processus de réévaluation était formellement entamé au moment de la décision de blocage, dès lors perçue comme arbitraire. Le personnel, qui a déjà trop attendu, attend un examen rapide de la situation. Avec l'appui des syndicats SIT et SSP, il a adressé une pétition au Conseil d'Etat, munies de plus de 850 signatures des collègues des CO. Elles lui ont été remises lors de la journée de grève et de mobili-



sation des secteurs publics du 15 décembre. Le personnel espère une entrée en matière rapide de la part du Conseil d'Etat sur la demande de réévaluation. En

cas de panne confirmée, il est probable que la prochaine assemblée avance des mesures de lutte.

Françoise Weber

> Initiative pour six semaines de vacances pour toutes et tous - voir en page 1

## Prix unique du livre

### Un OUI doublement syndical

La réintroduction du prix unique du livre permettra le maintien de l'emploi, d'un savoir-faire qualifié et de places d'apprentissages, de prix abordables et permettra de garantir une meilleure diversité culturelle.

Il faut voter OUI au prix unique du livre pour au moins deux raisons. D'abord, parce qu'il permet de maintenir l'emploi dans le secteur de la librairie. En empêchant la sous-enchère des prix par les grandes surfaces ou les grosses enseignes, il permet d'éviter la mort des petites librairies, de quartier ou spécialisées, qui ne pourraient régater face à pareils rabais. D'abord parce que les grandes surfaces, ou les distributeurs en ligne comme Amazon peuvent contourner les distributeurs, ce que les petites librairies, pour des raisons de stockage, ne peuvent faire. Et ensuite, parce que les grandes surfaces font leur beurre avec les seuls best-sellers, sans aucun service de librairie.

Avec la disparition des (petites) librairies spécialisées ou de quartiers, c'est tout un emploi qualifié qui disparaîtrait, qui sait rendre un vrai service de librairie, ce qui n'est aucunement le cas des grandes surfaces. On estime qu'un emploi sur sept disparaîtrait sans le prix unique du livre.

D'où la campagne de nos collègues de Syndicom et de l'USS également.

Deuxièmement, c'est aussi la diversité culturelle que le prix unique permet de maintenir. Le marché du livre est particulier: il compte des millions de titres (d'articles différents), vendus chacun souvent à un (très) petit nombre d'exemplaires. Il est donc indispensable que la vente des best-sellers permettent de soutenir économiquement, en les maintenant à un prix abordable, les titres moins demandés mais répondant à une demande diversifiée, et supplantant un service qualifié et compétent. Or, les grandes surfaces se contentent de vendre les best-sellers et ne vont pas proposer la palette des maisons d'éditions particulières, qu'elles soient régionales ou spécialisées. C'est pourtant bien souvent ces éditions à moins gros tirages qui éditent les textes qui nourrissent la réflexion et l'analyse syndicale, les mouvements de pensée critique, ou l'expression des minorités

culturelles, sortant des chemins battus de la logique dominante. Ainsi, le maintien des petites librairies est-il le gage d'une diversité culturelle vivante.

La plupart des pays européens ont adopté pareille réglementation. La Suisse la connaissait depuis 200 ans et l'a abandonnée il y a 4 ans pour des raisons idéologiques, mais le Parlement est revenu en arrière devant les effets néfastes de la libéralisation. La France, qui l'avait abandonnée en 1970, y est également revenue en 1981 (loi Lang) au vu des effets désastreux de l'abandon du prix unique. La comparaison avec l'Angleterre, qui a libéralisé les prix du livre, montre que les coûts y ont plus augmenté, comparativement, que dans le marché français réglementé. La loi suisse prévoit d'ailleurs que M. Prix puisse intervenir en cas de prix fixé trop haut.

Pour la diversité culturelle, pour des livres accessibles à tout-e-s, pour l'emploi dans la librairie et l'édition, votez donc OUI au prix unique du livre, sans hésiter, contre les tenants d'un libéralisme pur et dur qui n'a que faire de la culture.

Jean-Luc Ferrière

## Réglementation des jeux d'argent

### OUI pour l'AVS, la culture, le social et le sport

Le nouvel article constitutionnel soumis au vote vise à préciser la réglementation des jeux d'argent. Il maintient le principe actuel d'un impôt sur les recettes des maisons de jeux, pouvant aller jusqu'à 80% du produit brut, et qui est affecté à l'AVS, suite à l'introduction de la loi sur les casinos votée en 1993 et à l'octroi de concessions privées dès 2002. Il fixe la compétence des cantons de légiférer sur les loteries, les pa-

ris sportifs et les jeux d'adresse, mais, surtout, pose le principe que les bénéfices des loteries et des paris soient intégralement affectés à des buts d'utilité publique, notamment dans les domaines culturel, social et sportif. Il oblige enfin à prendre des mesures concernant les divers dangers liés au jeu. Ce contre-projet fait suite à l'initiative "Pour des jeux d'argent au service du bien commun" déposée en septembre 2009, pour

contrer les risques d'une privatisation des loteries, et qui a été finalement retirée par les initiants au profit du contre-projet. Même si l'article ne remet pas en question l'octroi de concessions privées, et qu'on aurait pu souhaiter que le montant de l'impôt versé à l'AVS soit plus important, cet article doit être soutenu et le SIT appelle à voter OUI à cet objet.

JLF

## Initiative sur l'épargne-logement

### NON à des inégalités accrues

Cette initiative a été déposée en 2008 pour favoriser encore plus, via des allègements fiscaux, l'accumulation de fonds propres destinés à l'acquisition d'une habitation à usage personnel. Il s'agirait de permettre la déduction du revenu imposable de l'épargne-logement réalisée en vue de l'acquisition d'un premier logement à usage personnel (possibilité de déduire chaque année 15'000 francs (le double pour les couples) du revenu imposable), ainsi que 5000 francs par an (le double pour les couples) pendant au maximum 10 ans, pour financer des mesures visant à économiser l'énergie et à protéger l'environnement. De plus, les cantons auraient la possibilité d'exonérer ces primes d'épargne-logement de l'impôt sur le revenu.

Dans la grande majorité des cas, les bénéficiaires de ces mesures seront des hauts revenus. L'acquisition du logement est aujourd'hui déjà favorisée au plan fiscal par la possibilité d'anticiper la perception de son deuxième pilier et dans le cad-

re du pilier 3a. Du point de vue de la répartition des richesses, un encouragement plus poussé est clairement à rejeter: les personnes déjà avantagées verraient leur charge diminuer; les recettes dont les pouvoirs publics seraient privés devraient provoquer le démantèlement de services publics (ou la re-

cherche d'autres sources financières). Dans les deux cas, les bas et moyens revenus devraient passer à la caisse. Cette proposition nous entraînerait encore plus dans la spirale des inégalités. C'est pourquoi elle doit être rejetée.

Sylvain Lehmann

## Constructions envahissantes de résidences secondaires

### OUI à une limitation

L'initiative demande que soit inscrite dans la Constitution une disposition limitant la proportion des résidences secondaires à 20% du parc des logements et de la surface brute au sol habitable, pour chaque commune.

Bien que cet objet n'ait pas de résonance proprement cantonale, le SIT considère qu'il

est important de penser un développement équilibré des communes, notamment dans les régions de montagnes, en limitant un grignotage des terres toujours plus important pour accueillir des résidences secondaires. Le SIT soutient par conséquent cette initiative.

Sylvain Lehmann

## L'abus de travail nuit gravement à la santé

**OUI** à 6 semaines de vacances

## Pour l'AVS, le social, la culture et le sport

**OUI** aux jeux et loteries d'utilité publique

## Pour les emplois et la diversité culturelle

**OUI** au prix unique du livre

## Contre un projet qui nous bâillonne

**NON** à la loi sur les manifestations

www.sit-syndicat.ch

16 rue des Chaudronniers  
1204 Genève  
diffuseur responsable: Jean-Luc Ferrière  
ingénieur: Humbert-Droz

**Sit syndicat**  
interprofessionnel  
de travailleuses et travailleurs

## Votation cantonale du 11 mars

voir aussi en page 3

## Droits fondamentaux en danger!

### NON à la nouvelle loi sur les manifestations!

La loi votée par la majorité du Grand Conseil s'attaque à nos droits d'expression, de réunion et de manifestation garantis par la Constitution fédérale. Elle tend à criminaliser les organisateurs-trices de manifestations menacé-e-s de lourdes sanctions, même sans faute de leur part.

#### Museler syndicats et mouvements sociaux?

Sont ainsi visés tous les mouvements et toutes les personnes qui défendent les intérêts des salarié-e-s et de la population ou luttent pour des valeurs de solidarité et de justice sociale.

La loi prévoit que le département de police peut infliger des amendes jusqu'à 100'000 francs (10 fois le montant actuel) aux organisateurs de manifestations s'ils ont omis de demander l'autorisation, ne se sont pas conformés à sa teneur ou aux injonctions de la police, ont violé l'interdiction de manifester. Il peut engager contre eux des actions en responsabilité financière et peut refuser toute nouvelle demande d'autorisation durant 1 à 5 ans à l'organisateur d'une manifestation qui donne lieu à des atteintes aux personnes ou aux biens, même sans faute de sa part.

Cette loi durcit encore la loi actuelle déjà très restrictive, et ouvre la porte à toutes les provocations. Si elle devait passer, qui pourrait bien prendre la responsabilité d'organiser une manifestation?

#### Étrangler nos libertés au profit d'une minorité?

Ce n'est pas un hasard si la droite tente d'imposer une telle loi alors que nous vivons une crise majeure et que le chômage et la crise du logement frappent durement la population.

Plus les milieux dominants s'attaquent aux emplois, aux conditions de travail, aux protections sociales (AVS, Assurance invalidité, 2<sup>e</sup> pilier, assurance chômage, assurance maladie) et aux services publics essentiels (santé, éducation, social), plus les atteintes aux droits fondamentaux des citoyens se multiplient.

De toute évidence, les représentants des milieux d'affaires et de la finance veulent faire de Genève une ville "propre en ordre", à l'abri de toute contestation, pour continuer d'attirer banques, fonds d'investissement et sociétés de négoce international qui développent leurs activités prédatrices dans le monde entier, imposant partout des politiques d'austérité, affamant les populations des pays pauvres et détruisant l'environnement.

Pour la population du canton, ce type de développement fait grimper les loyers, renchérit le coût de la vie, privilégie le luxe au détriment des besoins de la population, sacrifie le bien commun sur l'autel d'une fiscalité complaisante pour les plus riches.

#### Une loi hypocrite

Sous couvert d'ordre public, c'est une loi qui fait diversion et vise à cacher la "casse sociale et environnementale" de grande ampleur que les

classes dominantes infligent aux populations.

Les politiques d'austérité imposées aux peuples sont cause de profond désespoir et de révoltes au sein des populations, particulièrement chez les jeunes, privés de toute perspective. Jamais les inégalités sociales n'ont été aussi fortes. Ce sont ces politiques, et non le droit de manifester, que les élus devraient combattre!

#### A contre-courant des aspirations des peuples et des syndicats

Partout dans le monde, des fractions importantes des populations se rassemblent pour exprimer leurs opinions et exiger le respect de leurs droits. Ici, on se félicite à juste titre des révolutions arabes, des manifestations pour la démocratie en Russie, des mouvements des "Indignés", mais c'est le moment qu'on choisit, à Genève, siège des organisations internationales, pour réduire les libertés et faire taire ceux qui veulent exprimer leurs revendications ou protestations dans l'espace public!

Faut-il rappeler combien le recours à la manifestation est omniprésent dans l'histoire syndicale? L'actualité récente nous le montre, tant dans les services publics que dans le bâtiment, où action syndicale rime avec manifestation, seule média véritable de nos revendications et moyen d'expression à disposition des salarié-e-s.

C'est pourquoi le SIT appelle à refuser nettement cette proposition liberticide!

Sylvain Lehmann