

Fin du conflit du gros oeuvre

Pas une, mais deux conventions négociées

Le conflit dans le gros oeuvre de la construction a enfin trouvé une issue favorable non seulement à Genève, mais également quelques jours plus tard sur le plan national.

Ces deux négociations parallèles ne furent pas inutiles. En février dernier, patrons et syndicats genevois ont profité du vide conventionnel qui perdurait sur le plan national pour faire le point sur les problématiques qui empoisonnent le quotidien sur les chantiers et se sont donnés les moyens d'y répondre sur le plan local, à différentes échéances, et en tenant compte d'une éventuelle convention nationale.

Les partenaires genevois de la construction ont ainsi signé un protocole d'accord le 5 mars, qui instituait que les articles négociés localement seraient maintenus à Genève, en cas de convention nationale.

A la surprise générale, un accord national a été rapidement trouvé et une convention nationale, qui vient d'être ratifiée par toutes les parties, entre en vigueur au 1^{er} avril.

Des revendications entendues

Sur le plan des améliorations des droits des travailleurs, il faut ainsi relever:

A Genève:

- augmentation de tous les salaires réels et minimaux de 1%;
- introduction d'une responsabilité solidaire entre les en-

treprises principales et sous-traitants, notamment en ce qui concerne le devoir de surveillance. Les infractions pourront faire l'objet de sanctions à tous les niveaux de la chaîne de sous-traitance;

- obligation du port d'un badge favorisant le contrôle des conditions de travail.

Une série de sujets, dont la recherche d'une "solution intempéries" font partie d'une seconde tranche de négociations jusqu'à la fin du mois de juin.

En Suisse et y compris à Genève:

- protection pour les travailleurs âgés de plus de 55 ans, à savoir le doublement des délais de congé selon leur ancienneté dans l'entreprise;
- protection contre le licenciement des travailleurs exerçant un mandat syndical;
- couverture perte de gain maladie à 90%, maintenant le premier jour de carence, dès le 1^{er} janvier 2013.

A noter que ces négociations impliquent une année supplémentaire de réajustissement pour les apprentis. De même, les travailleurs actifs dans les sablières et gravières ne font plus partie du champ d'application de la convention du gros oeuvre de la construction, sauf

ceux occupés au transport vers les chantiers.

Concrètement, cela signifie que la convention nationale et son annexe 18, qui contient les particularismes genevois, seront d'ici à quelques mois rendue de force obligatoire pour tous les travailleurs occupés en Suisse; la convention genevoise est remise en vigueur dès le 1^{er} mars avec les modifications apportées.

Conflits à répétition: l'heure du bilan

Les deux dernières périodes de négociations (2007 et 2011) ont conduit à une impasse et à un vide conventionnel de plusieurs mois. Cette situation, qui a provoqué des mobilisations inégales sur le plan suisse, mérite d'être analysée à tous les niveaux. Il n'est pas admissible en effet qu'une des conventions nationales les plus importantes du pays (près de 100'000 travailleurs) soit ainsi régulièrement menacée.

A Genève, l'organisation unitaire des travailleurs et leurs mobilisations historiques permettent de concrétiser des améliorations significatives des conditions de travail. Genève est par ailleurs un terrain propice pour expérimenter des innovations comme une responsabilité solidaire contre la sous-traitance abusive, car les autorités cantonales et municipales soutiennent ce combat.



Le SIT, syndicat représentant un tiers des ouvriers sur le plan cantonal, a fait preuve dans chaque conflit de sa solidarité envers les enjeux nationaux, tout en prônant une indépendance absolue si les intérêts des travailleurs genevois étaient remis en question. Si en 2008, le SIT a défendu ardemment la défense des particu-

larismes genevois par l'introduction d'une annexe 18-Genève dans la convention nationale, la campagne intensive menée ces dernières années par le SIT contre la sous-traitance abusive reflète notre apport original à cet accord.

Sylvain Lehmann
et Thierry Horner

Dans ce numéro:

Intégration, ou ségrégation?

La révision de la loi fédérale sur les étrangers a des velléités d'intégration. En fait, il s'agira d'un véritable parcours d'obstacles.

3

Comme les autres

Les salarié-e-s de l'économie domestique sont des travailleurs-euses comme les autres, même si leurs conditions de travail et de vie sont hélas exceptionnelles.

4

Crash salarial

L'aéroport de Genève a du mal à faire décoller les salaires dans les entreprises qui en dépendent. Au point que la sous-enchère devient la norme.

5

Épingle ... de nourrice

La Cour des comptes a durement épinglé la politique d'accueil de la petite enfance, tant aux niveaux cantonal que communal.

7

Solidarité = précarité?

Les emplois dits de solidarité portent mal leur nom: il s'agit en effet d'une usine à fabriquer des emplois précaires.

8

1^{er} mai 2012 Manifestons pour

Combattre les sous-enchères et les abus patronaux

voir en page 2

Non, non, rien n'a changé...

Retrouvez-nous sur Facebook!



Edito

LE 1^{ER} MAI de cette année sera marqué par la lutte contre les abus des patrons et la sous-enchère. Des exemples? Il faudrait trois éditions de SIT-info pour les contenir. Mais, en adoptant ce slogan, la gauche genevoise montre bien qui, pour elle, est responsable de ces situations inacceptables.

Le SIT n'a jamais cru que les salarié-e-s étaient des concurrents qui devaient être dressés les uns contre les autres. "L'internationale" que nous chantons à chaque 1^{er} mai garde pour nous toute sa signification. Et le protectionnisme n'a jamais été notre tasse de thé, ni notre verre de vin... enfin, cela dépend: oui, nous sommes protectionnistes quand il s'agit de protéger les salarié-e-s contre celles et ceux qui les exploitent, oui nous sommes protectionnistes quand il s'agit de défendre les salarié-e-s contre eux-mêmes: la misère, la détresse, la peur, la méconnaissance des réalités locales peuvent amener certain-e-s travailleur-euse-s (tant Suisses qu'étrangers,

d'ailleurs) à accepter des situations qui ne sont conformes ni avec leur dignité ni avec les normes régissant notamment les conditions de travail.

Et c'est pour cette raison qu'il faut mettre de l'ordre: les conventions collectives et les contrats type de travail doivent devenir la règle, s'appliquer à l'ensemble des secteurs et des branches économiques. Aujourd'hui, on sait peu que moins de la moitié des salarié-e-s sont couvert-e-s par des règles collectives de ce type.

Cette maîtrise, c'est à nous de l'obtenir. Comment le mouvement syndical a-t-il pu imposer des conventions collectives de travail et le respect de celles-ci? Comment a-t-il été à l'origine de toute législation sociale? En attendant le bon vouloir de l'État? En comptant sur la bonté patronale?

Fondamentalement, rien n'a changé. Protéger les travailleuses et les travailleurs Suisses et étrangers, ceux qui sont déjà là comme ceux qui arrivent, c'est le boulot des syndicats. C'est

leur implantation sur le terrain, ce sont leurs relais dans les entreprises, c'est le savoir et l'expérience accumulés dans les permanences qui permettront de lutter contre les abus. La lutte syndicale n'est pas une gravure historique: c'est une réalité quotidienne. Elle passe certes aussi par des interventions au niveau politique, par des accords à passer avec le patronat. Mais cela ne saurait suffire. La bagarre est au jour le jour, sur les lieux de travail.

La bagarre est quotidienne aussi pour que l'unité et la solidarité gagnent. Parce que toute parole ou tout acte xénophobe (ou qui peuvent alimenter la xénophobie) est une victoire pour nos adversaires. Et que notre division fait leur force. Que celles et ceux qui croient pouvoir jouer avec le populisme se rappellent qu'une fois lancé, ce genre de pavé-là fait des ronds dans l'eau qui se transforment en raz-de-marée. Beaucoup l'ont payé fort cher.

Georges Tissot

L'insouciance de l'adolescence à 15-16 ans, un luxe de nanti-e?

SI LE RAPPORT de la Commission externe d'évaluation des politiques publiques (CEPP) d'octobre 2011 a la vertu d'analyser finement le dispositif genevois à destination des jeunes en rupture de formation et d'apporter des recommandations substantielles d'améliorations de ce dernier, il a également la force de mettre en lumière des études portant sur le vécu et les parcours des jeunes en difficulté scolaire au Cycle d'orientation (CO), puis dans le système de formation du secondaire II (collège, écoles de commerce, de culture générale, écoles professionnelles, apprentissages). Certains résultats méritent d'être soulignés, car ils ont une portée sociétale qui concerne les syndicats et qui en dit long sur le marché de l'emploi genevois actuel. Certes le taux de diplômé-e-s dans le secondaire II est passé de 70% à 95% entre les années 1980 et 2010. Mais, paradoxalement, cette amélioration signifie, en 2010, une précarité durable des jeunes non diplômé-e-s sur le marché de l'emploi les amenant, le plus souvent, à une dépendance à l'aide de l'Etat pour vivre.

Ce constat n'était pas le même dans les années 70-80 où des jeunes sortant de l'école obligatoire avec des notes insuffisantes trouvaient soit un apprentissage, soit directement un emploi dans différents secteurs de l'économie et pouvaient alors espérer augmenter leur salaire par l'expérience acquise au fil des ans dans leur entreprise.

Aujourd'hui, des facteurs multiples sont à prendre en compte en Suisse et à Genève pour expliquer le phénomène de la rupture de formation de jeunes: le néo-libéralisme comme idéologie dominante, qui occasionne notamment la délocalisation de l'industrie et des services à faible qualification dans les pays à faibles coûts de production (mondialisation); le développement d'une économie majoritaire de service à haute valeur ajoutée (banques, assurances, etc.); le "vivier" conséquent de jeunes à bon niveau scolaire en recherche de formation après un ou des échecs dans la filière gymnasiale; les patrons qui privilégient ce "vivier", d'où un âge d'entrée en apprentissage proche des 18 ans; une discrimination "de classe" dans l'accès à la formation professionnelle qui, malgré ce que d'aucuns pensent, agit encore.

Ainsi, le bât blesse lorsqu'à 15-16 ans, un-e adolescent-e sort du CO avec un faible niveau, notamment en mathématiques et en allemand. Ce niveau oblige les élèves à faire des examens d'entrée dans les écoles professionnelles et ne leur permet que très difficilement d'accéder à un apprentissage. Mais encore faut-il que ces jeunes soient très bien conseillé-e-s et soutenu-e-s par leurs proches ou un réseau de professionnels (conseillers-ères en orientation, etc.) quant à leur projet professionnel, afin de s'inscrire dans une école adéquate ou pour trouver une place d'apprentissage. Pour ceux qui n'ont pas de soutien et qui ne savent pas où en chercher un, l'obtention d'un diplôme dans le secondaire II est très compromise!

Et le bât blesse une seconde fois quand on demande à des adolescent-e-s de 15-16 ans d'avoir un projet professionnel clairement défini. Mais finalement, quasi aucun-e ado ne peut répondre à cette exigence! En effet, cette période est marquée par un changement

bien plus important que le choix professionnel, celui de voir son identité intime bouleversée par le passage de l'enfance à l'âge adulte. Cette période, appelée le "complexe du homard" par Françoise Dolto, symbolise l'extrême fragilité de l'adolescent-e, qui n'a alors momentanément plus de carapace pour se protéger des autres et de son environnement.

Ainsi, les bons élèves n'ont pas à s'inquiéter, ni à se sentir stressé-e-s quant à leur avenir professionnel: leur entrée au collège, à l'école de commerce ou à l'école de culture générale repousse l'échéance du choix professionnel et leur donne le temps de construire leur nouvelle identité. Mais pour les autres, et spécialement les adolescent-e-s qui ont un faible niveau en mathématique et en allemand, à savoir majoritairement des jeunes en provenance de "classes précaires", on ne leur donne pas cette chance. Ils-elles sont immédiatement plongé-e-s dans le monde du stress, à devoir définir un projet professionnel qui ne correspondra peut-être pas à leur idéal: de fait, exclu pour eux-elles d'être enseignant-e-s, infirmier-ère-s, informaticien-ne-s, etc.!

Trois questions sociétales se posent dès lors. D'abord, pourquoi maintenir la fin de la scolarité obligatoire à 15-16 ans, puisqu'il n'y a plus d'intégration sur le marché de l'emploi à cet âge? Ne devrait-on pas avoir l'obligation de s'occuper de la jeunesse jusqu'à au moins 18 ans?

Ensuite, pourquoi le patronat cible-t-il principalement l'excellence au niveau des notes d'allemand et de mathématique? D'autres savoirs, comme le savoir-faire manuel ou les savoirs créatifs, n'ont-ils pas autant de valeur? Ne devrait-on pas imposer des tests de savoirs manuels et créatifs à l'entrée des écoles professionnelles, sans tenir compte uniquement des notes obtenues au CO? Et enfin, pourquoi le patronat craint-il les jeunes issus de milieux précaires? Ne pourrait-on pas exiger de sa part un peu plus de responsabilité sociale, et imposer aux entreprises de favoriser l'accès à l'apprentissage à des jeunes en difficulté scolaire?

Ces quelques lignes pour dire que l'ambition de la formation professionnelle ne devrait pas être de rendre ces jeunes conformes à la vision utilitariste qui prédomine dans notre société, mais de questionner la société sur sa capacité à faire en sorte que chaque adolescent-e ait une chance de se construire à son rythme et de devenir un-e citoyen-ne à part entière.

Nicole Lavanchy

1^{er} mai 2012

Combattre les sous-enchères et les abus patronaux

11 h: monument de la Pierre du 9 novembre 1932

(extrémité de la plaine de Plainpalais), allocutions du SSP et du PSG.

15 h: rendez-vous des militant-e-s SIT

au boulevard James-Fazy, angle rue Bautre - cortège par la place des 22 Cantons, Chantepoulet, rue et pont du Mont-Blanc, Longemalle, rues Basses, Corratier, place Neuve.

16 h: place Neuve, devant l'entrée du parc des Bastions, allocutions du SIT et des Verts.

17 h: parc des Bastions, partie festive - jusqu'à 23h, restauration avec plus de 40 stands - passez nous voir à celui du SIT.

Comité d'organisation des manifestations du 1^{er} mai, constitué par CGAS - Communauté genevoise d'action syndicale, Parti du Travail, Parti socialiste genevois, solidaritéS, Les Verts; soutenu par AVIVO, les Indépendants de Gauche, Oeuvre suisse d'entraide ouvrière, Centre de Contact Suisses-Immigrés, Association Maison populaire de Genève, Mouvement populaire des familles, Ligue suisse des droits de l'Homme, ATTAC Genève.

Pour une réponse syndicale aux abus patronaux et à la xénophobie, faisons du 1^{er} mai 2012 un moment important de mobilisation contre les tentatives de division des salarié-e-s.

Les bas salaires, le chômage, les conditions de travail précaires, les loyers exorbitants et le manque de logement sont des réalités vécues par une part importante de salarié-e-s à Genève.

La "préférence cantonale" dans l'emploi public à Genève ainsi que le dépôt par l'UDC d'une initiative populaire fédérale "contre l'immigration de masse en Suisse" tendent à faire des frontaliers-ères et des immigré-e-s les responsables de tous les maux et attisent les sentiments xénophobes.

Pour le SIT, la cause du chômage ou la sous-enchère salariale ne sont ni la libre circulation des personnes, ni les frontaliers-ères, ni les immigré-e-s, mais les politiques patronales, les politiques étatiques et le manque de protection des salarié-e-s dans ce canton et en Suisse, ainsi que les politiques économiques dominantes à Genève qui visent à privilégier le rendement du

capital et la satisfaction des actionnaires plutôt que le travail et l'emploi.

Les syndicats ont réussi -avec le dépôt de l'initiative pour un salaire minimum légal en Suisse de 4'000 francs mensuel- à montrer la voie pour une réelle protection des salaires. A Genève, le dépôt de l'initiative CGAS pour le renforcement des contrôles dans les entreprises et contre la sous-enchère est un pas important dans la dénonciation et pour une réponse concrète aux abus patronaux et à la sous-enchère.

Ce 1^{er} mai, il s'agit de dénoncer les abus patronaux, les politiques étatiques insuffisantes, ainsi que le manque de protection des salarié-e-s et un droit du travail lacunaire. Il s'agit également d'élaborer des propositions pour affirmer que les vraies réponses à ces problèmes ne sont pas les politiques d'exclusions des étrangers-ères et de divisions des salarié-e-s.

1972 - 2012

40 ans de 1^{er} mai unitaire



Pendant des années, l'ancêtre du SIT - les syndicats chrétiens (FSCG) - organisait le 1^{er} mai de manière séparée. Il n'était en effet pas question alors de voir manifester en commun des organisations qui avaient beaucoup de divergences idéologiques.

La FSCG faisait donc un meeting dans sa grande salle.

Cela participait d'ailleurs de la récupération du 1^{er} mai par des tendances qui ne reconnaissent évidemment pas son aspect révolutionnaire: l'Eglise, qui en fit la fête de Saint Joseph ouvrier, puis Pétain qui en fit la "fête du travail" - un nom totalement usurpé mais hélas encore très utilisé.

L'après-guerre vit les syndi-

cats chrétiens se rapprocher des autres organisations ouvrières, si bien que se posa la question d'un 1^{er} mai unitaire. Une première tentative avorta en 1965: les esprits n'étaient pas encore prêts.

Mais en 1971, un débat intense s'engagea. A la suite d'une consultation de tous les membres une assemblée de délégués (qui était le Congrès de l'époque) décida de participer au 1er mai commun par 23 oui, 20 et 4 abstentions. De justesse, donc, la FSCG rejoignait ainsi l'Union des syndicats du canton de Genève, le Parti du Travail et le Parti socialiste. C'est Fernand Pittet, le secrétaire général de la FSCG, qui fit le premier discours -le meeting se tenait alors à la patinoire des Vernets.

Cette décision ne fut jamais remise en cause, donnant un signe du "virage à gauche" pris par notre syndicat dans les années 1960 et 1970.

GT

Ci-dessus et ci-contre: photos de manifestations du 1^{er} mai des années 1970.

SIT: heures d'ouverture

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

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

Terre, sécurité, services
mardi de 14.00 à 18.30

Commerce, médias, transports
jeudi de 14.00 à 17.00

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

Industrie, alimentaire, coiffure, esthétique
jeudi de 14.00 à 17.00

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

Causes 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)
jeudi de 14.00 à 17.00
jeudi de 09.30 à 12.30

Service des impôts
Déclaration: sur rendez-vous
(022 818 03 20)
Impôts à la source:
lundi - mercredi - vendredi
de 14.00 à 17.00
sans rendez-vous

Impressum

Rédaction et mise en page:
Marine Bagnoud, Simon Descombes,
Jean-Luc Ferrière, Sylvain Lehmann,
Sacha Pfister, Georges Tissot.

Collaboration régulière:
Boumédiène Benmiloud, Valérie Buchs, Lara Cataldi, Manuela Cattani, Davide De Filippo, Elodie De Weck, Julien Dubouchet Corthay, Equipe Chômage, Mirella Falco, Giangiorgio Garganini, Jésus Gomez, Séverin Guelpa, Thierry Homer, Emmanuelle Joz-Roland, Jorge Klappenbach, Aurélien Petzold, présidence du SIT, Sylvain Tarrit, Barbara Urtasun, 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.



L'intégration deviendra une véritable course d'obstacles!

Le Département fédéral de justice et police (DFJP) vient de soumettre à consultation un avant-projet de modification de la loi fédérale sur les étrangers (LEtr). Son but: préciser et développer les aspects touchant à l'intégration des étrangers.

La LEtr, pourtant entrée en vigueur il y a juste trois ans, va être ainsi modifiée et se transformer en LEI: Loi fédérale sur les étrangers et sur l'intégration. Cet avant-projet est lancé au moment même où le SIT est en train d'élaborer une publication sur le même thème - à paraître d'ici l'été. Cela ne surprendra personne, notre vision de l'intégration est diamétralement opposée à celle de Berne. C'est par le biais du large mouvement unitaire que représente à Genève la Coordination contre l'exclusion et la xénophobie - dont le SIT est un membre actif - que les organisations engagées au quotidien dans la défense des immigré-e-s ont passé au peigne fin l'avant-projet cité avant. La prise de position critique qui ressort de cet exercice a été envoyée début mars aux autorités fédérales (le document est disponible sur le site de la coordination: www.stopexclusion.ch).

L'intention du Conseil fédéral de mieux réglementer le "droit de l'intégration" et d'engager davantage les parties concernées peut être jugée de façon positive, tant la Confédération a pris du retard dans ces domaines. Le message accompagnant le projet précise que le Conseil fédéral souhaite que "la Confédération et les cantons encouragent l'intégration en définissant des objectifs communs et en libérant des moyens financiers supplémentaires jusqu'à concurrence de 40 millions de francs".

Mais ces bonnes intentions ne sont qu'un paravent et l'avant-projet qui est proposé ne trouve pas grâce à nos yeux. Ce d'autant plus que le terme "intégration" est jeté en pâture sans jamais être clairement défini, qu'il reste une notion floue permettant toutes les interprétations possibles et ouvrant la porte à l'arbitraire et aux inégalités de traitement. Comment pourrions-nous adhérer à l'introduction de mesures qui, loin de faciliter concrètement l'intégration des étrangers, visent avant tout à multiplier les obstacles et les contraintes à leur égard, à les surveiller, voire à les sanctionner s'ils ne font pas les efforts exigés?

Au-delà des mots, un dialogue à sens unique
La révision apparaît comme un nouveau tour de vis dans l'incessant processus de durcissement des politiques migratoires dans notre pays. Elle est d'ailleurs en partie issue du contre-projet élaboré par le Conseil fédéral à l'initiative "pour le renvoi des criminels étrangers", et semble être fondée sur un soupçon généralisé

à l'égard des immigrés... qui ne feraient pas les efforts nécessaires à leur intégration. Celle-ci est utilisée comme critère dans l'octroi ou la prolongation d'une autorisation de séjour. Par exemple: si un ressortissant étranger ne peut prouver sa "volonté de participer à la vie économique", s'il a perdu son emploi, il est menacé de perdre son autorisation de séjour!

D'un point de vue syndical, cette exigence est insultante et hypocrite, car rien n'est prévu pour que soient levés les multiples obstacles dans ce domaine: permis instables, voire provisoires rendant l'accès à l'emploi difficile, employeurs qui refusent d'accorder du temps pour les cours de langue, discrimination à l'embauche, non-reconnaissance des diplômes, trajectoires déqualifiantes, etc.

Alors que l'intégration devrait être conçue comme un processus dynamique et interactif dans lequel la société d'accueil et l'immigré-e font tous deux leur part du chemin, celle qui est mise en avant dans l'avant-projet ressemble plutôt à une sorte d'assimilation forcée, imposant à l'immigré des exigences et des règles propres à le rendre conforme à un hypothétique "modèle suisse".

Nous rejetons également l'idée d'imposer à l'immigré-e une convention d'intégration, qui constitue l'un des éléments centraux de l'avant-projet. Cette convention représentera un instrument unilatéral de pression et de contrôle: pouvant inclure des objectifs relativement vagues, elle revêtira néanmoins un caractère contraignant, son non-respect impliquant des sanctions pouvant aller jusqu'au non-renouvellement du permis et donc à l'obligation de quitter le territoire.

Une politique injuste et discriminatoire

Les exigences en matière d'intégration, longuement détaillées dans le projet, éparpillent les personnes en provenance des pays de l'UE (accords de libre circulation) et de l'AELE, provoquant ainsi une inégalité de traitement entre

les diverses composantes de l'immigration; elles visent celles et ceux qui rencontrent les plus grandes difficultés sur le marché du travail et qui sont employés dans les secteurs les plus précaires.

L'exigence linguistique sera d'ailleurs l'un des critères déterminant concernant le regroupement familial. Le message accompagnant l'avant-projet ne saurait être plus clair: "...le conjoint et les enfants ressortissants d'un Etat tiers devront désormais démontrer qu'ils ont des connaissances d'une langue nationale ou être inscrits à un cours de langue s'ils veulent entrer en Suisse au titre du regroupement familial...". Pire, plus loin, il est précisé que "cette clause s'applique tant au conjoint d'un ressortissant suisse qu'à celui d'un ressortissant d'un Etat tiers titulaire d'une autorisation de séjour ou d'établissement". Remarquons au passage que les conjoints de ressortissants européens ne pourront pas être soumis à cette exigence, accords de libre circulation obligeant...

Bien d'autres aspects de cet avant-projet sont inacceptables, la lecture du document cité ci-dessus suffira pour en juger. Une question tout de même: Berne ne pourrait-elle pas une fois poser un autre regard sur l'immigration que celui empreint de suspicion et d'a priori et concevoir le concept de l'intégration en positif?

Tout comme Suzanne Bachmann (Solidarités Sans Frontières, mars 2012) nous voulons une autre intégration: par la lutte contre les discriminations juridiques, politiques et structurelles, par une meilleure reconnaissance des diplômés étrangers, par la lutte contre le dumping salarial et par une reconnaissance des droits politiques des immigrés, par un respect des spécificités culturelles et une reconnaissance de l'apport de ces derniers au bien vivre ensemble dans notre pays! Bref, un bien vivre ensemble qui ne se décrète pas "par le haut" mais qui se construit dans le cadre d'un processus interactif fondé sur un principe de réciprocité, et qui fait appel à la diversité et à la densité du milieu associatif, tout d'abord au plan communal et cantonal.

Daniel Dind
commission migration

Rejoignez la commission migration du SIT

La commission migration réunit des militant-e-s qui contribuent à élaborer la position du SIT sur la migration. Ce thème est en effet au cœur des réflexions syndicales du SIT, tant en ce qui concerne les principes prévalant pour les étrangers, la question de la libre circulation que celle de la régularisation des sans-papiers. Intéressé-e? Merci de prendre contact avec le SIT au 022 818 03 00 ou par e-mail: mgagnon@sit-syndicat.ch

Les Suisses passent pour des rigolos

Le peuple suisse tient à rester la risée du monde entier. Avec une admirable ténacité, il refuse régulièrement toute amélioration des conditions de travail. C'est ainsi qu'ont été balayées les initiatives successives pour la réduction hebdomadaire du temps de travail. En 1957 déjà! Il s'agissait alors des 44 heures hebdomadaires.

Aujourd'hui, c'est l'allongement des vacances qui passe à la trappe. Et le score de la votation fédérale du 11 mars passé est sans appel, puisque ce sont tout juste les deux tiers des votants qui ont refusé l'initiative du syndicat travail suisse, soutenue par l'ensemble des syndicats et par la gauche.

A cette occasion, on a assisté - comme chaque fois, d'ailleurs - à un festival de mensonges venant des milieux patronaux et des partis qui portent leurs serviettes. Le chantage à la disparition et au chômage paie toujours, même s'il est totale-

ment incompréhensible de voir un lien entre l'augmentation des vacances et des licenciements. Au contraire, évidemment, une réduction de la durée du travail permet justement une meilleure répartition et un partage de celui-ci.

On sait les Suisses fiers de leur amour du travail - même si pour certains journaux imbéciles les Romands passent pour être les Grecs de la Suisse (encore que ce ne soit pas injurieux d'être Grec!) - mais il est tout de même consternant de les voir régulièrement voter contre leurs intérêts donner quitus à ceux qui sont responsables de la crise économique et de la dégradation des conditions de travail.

On peut aussi regretter que l'initiative n'ait pas obtenu des résultats un peu meilleurs dans les cantons où le syndicat travail suisse est bien implanté.

GT

De bonnes initiatives

A Genève

Le 28 mars, le Conseil d'Etat a constaté l'aboutissement de l'initiative populaire cantonale "Pour le renforcement du contrôle des entreprises. Contre la sous-enchère salariale" lancée par la CGAS. 12'262 signatures ont ainsi été contrôlées, dont 4875 venant du SIT.

Le Conseil d'Etat doit maintenant déposer à l'attention du Grand Conseil un rapport sur cette initiative dans un délai de trois mois.

En Suisse

Dans le dernier SIT-info, nous annoncions le dépôt de l'initiative fédérale pour un salaire minimum légal, "munie de 122'000 signatures". En fait, le chiffre annoncé par l'USS était de 111'000... mais c'est pour finir 112'301 signatures qui ont été validées, comme l'a annoncé la Chancellerie fédérale en constatant l'aboutissement de l'initiative.

Relevons que 7'846 signatures proviennent de Genève, dont 2'572 du SIT, qui a ainsi rempli son quota.

Notons en passant le score exceptionnel du Tessin avec 13'369 signatures.

GT

Loi sur les manifs

La victoire des casseurs

Par 53,9% contre 46,1%, les électeurs-trices genevois-es ont accepté la loi sur les manifestations "à potentiel violent". Une belle victoire pour le nouveau Procureur général libéral, à l'origine de cette loi, et pour... les casseurs.

Le Parti Libéral Radical, et ses complices politiques de droite (Verts libéraux exceptés mais MCG inclus), savourent leur victoire. "Les Genevois ont choisi de tendre vers une sécurité et une liberté accrues, pour l'ensemble de la population et pour les commerçants; ils ne souhaitent plus revivre des événements violents, choquants et inutilement coûteux", commente le site web du parti.

Oui, les Genevois-es ont toutes en tête les débordements, certes condamnables, des manifestations anti-G8 de 2003 et anti-OMC de 2009. Mais personne ne se souvient que pour ces manifestations-là, les autorisations avaient été accordées, les parcours discutés avec les autorités, et un service d'ordre organisé. En 2009, les organisateurs avaient rapidement décidé la dissolution de la manifestation lorsque les déprédations avaient été constatées, afin de laisser la police faire son travail. Et en 2003, la majeure partie des déprédations avaient été commises en marge de la manifestation, sans que la police, pourtant autrement équipée et entraînée que le service d'ordre des organisa-

teurs, ne parvienne à rétablir l'ordre durant plusieurs heures. Qui se souvient du cafoillage de l'élu libérale à la tête du Département de Justice et Police à l'époque?

Sécurité accrue? Les casseurs n'ont jamais demandé la permission de casser, et le dispositif légal, déjà existant et punissant de tels actes, ne les a jamais dissuadés de le faire. On voit mal en quoi le fait de punir des organisateurs de manifestations pacifiques y changera quoi que ce soit, à moins que l'on interdise les manifestations pacifiques tout court, sous prétexte que leurs revendications seraient ma foi trop contestataires. En matière de "liberté accrue", on aura vu mieux. Ce n'est en tous les cas pas celle des travailleuses et travailleurs qui en sont grandie, puisque les syndicats seront tenus pour responsables d'éventuels débordements sans autre faute que celle d'avoir tenté de porter sur la place publique la défense des salarié-e-s. Un patron veut faire taire le syndicat qui manifeste devant son entreprise? Facile: un scooter est si vite renversé... Théorie du complot? Peut-être, mais on

peut avoir quelques doutes sur l'hypothèse que la Fédération des entreprises romandes, qui a fait campagne pour le OUI, vole alors au secours des syndicats.

Si "liberté accrue" il y a, c'est donc bien celle d'un patronat réfractaire au partenariat social qu'il s'agit (celui qui n'aurait jamais renouvelé la convention collective de travail dans le secteur du bâtiment sans la démonstration de force de milliers de maçons, pour ne citer que cet exemple), et de ses relais politiques, qui n'ont de cesse de casser (sic) l'Etat social et les protections qu'il est censé garantir à tous-tes les travailleurs-euses, et particulièrement en temps de crise et de casse (re-sic) du tissu économique.

Le 11 mars, c'est donc la victoire des casseurs qui a été célébrée. A moins qu'en s'appuyant sur l'avis des affreux bolchéviques aux commandes de l'ONU, des anarcho-syndicalistes sanguinaires de l'OSCE (Organisation pour la Sécurité (re-re-sic) et la Coopération en Europe), ou encore de la Cour européenne bisounours des droits de l'Homme, un Tribunal ne déclare cette loi liberticide et anticonstitutionnelle.

Davide De Filippo

Comité SIT

Lors de sa dernière séance, le comité SIT a:

- été informé de la situation dans le gros-œuvre de la construction;
- pris position sur les sujets des votations du 17 juin - sur lesquels nous reviendrons dans le prochain SIT-info;
- fait le bilan des campagnes pour les votations du 11 mars;
- entendu un compte-rendu de l'activité de sa commission formation professionnelle;
- examiné le budget 2012 du SIT.

Comité CGAS

Lors de sa dernière séance, le comité CGAS a:

- pris position sur les sujets des votations du 17 juin;
- fait le point sur la campagne contre la xénophobie et les abus patronaux;
- été informé de l'activité de ses commissions chômage et formation professionnelle;
- préparé les proches manifestations du 1^{er} mai.

Des travailleuses-uses comme les autres

L'organisation Human rights watch a organisé à l'ONU le 9 mars une conférence sur le thème "La convention internationale des travailleuses-uses de l'économie domestique: une avancée pour les droits humains".

Cinq intervenant-e-s: Maria Luisa Escorel, de la Mission permanente du Brésil à l'ONU, Manuela Tomei, directrice de la protection du travail, OIT, Jo Becker, d'Human Rights Watch, Federico Perazza, Ambassadeur du gouvernement d'Uruguay et notre militante Gen (prénom modifié) employée de maison à Genève depuis plus de 15 ans, dont nous publions la traduction française de son discours prononcé en anglais.

L'ensemble des intervenant-e-s s'accordent à reconnaître que l'adoption de cette convention est historique, car elle concerne l'économie informelle d'un part et, d'autre part, fixe des normes mondiales pour l'ensemble d'un secteur économique. Ce tour de force a pu être réalisé car, tout en fixant des droits minimums pour l'ensemble des employé-e-s de maison de cette planète, la convention permet une grande flexibilité quant à leur réalisation.

Elle a également le mérite de mettre en lumière l'importance du travail domestique dans nos sociétés contemporaines et les abus d'exploitation dont sont victimes ces travailleuses.

L'adoption de cette conven-

tion permet de sortir de l'ombre un secteur économique entier qui, jusqu'à présent, était resté à l'écart des normes usuelles en matière de droit du travail, de protection sociale et d'organisation collective des salarié-e-s. Elle rappelle que les employé-e-s de maison sont des travailleuses-uses comme les autres devant avoir les mêmes droits et le même niveau de protection sociale.

La convention et la recommandation sont pour une partie basés sur la Déclaration universelle des droits de l'Homme (DUDH) adoptée en 1948 par l'ONU. L'adoption de cette convention par l'OIT a déclenché un processus qui apporte aujourd'hui, déjà, des avancées en matière des droits humains fondamentaux et qui poursuivra sa lancée sur le très long terme. Pour obtenir de telles améliorations, il est indispensable que les employé-e-s de maison et leurs organisations syndicales, partout dans le monde, poursuivent sans répit leur lutte.

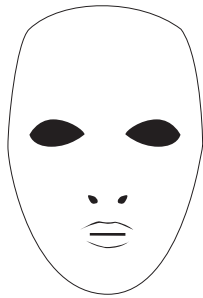
Actuellement, aucun pays n'a encore ratifié cette convention, explique Manuela Tomei. Car bien que contenant assez peu

de normes très contraignantes, elle est basée sur un principe de base simple "des droits identiques pour les travailleuses-uses de l'économie domestique à ceux qu'ont les autres salarié-e-s". Principe, qui semble à première vue aller de soi, mais qui en réalité est totalement novateur, car actuellement la quasi majorité des législations nationales octroient moins de droits et de protections aux employé-e-s de maison. Chaque État devra, s'il veut signer la convention "un travail décent pour les travailleuses-uses domestiques" adapter sa législation en octroyant les mêmes droits aux employé-e-s de maison qu'à l'ensemble des travailleuses-uses.

Un grand nombre de pays sont en train d'améliorer leur législation afin de pouvoir ratifier un jour cette convention. Dans ce processus, notons l'exemple de Singapour qui vient d'octroyer un jour de repos hebdomadaire aux employé-e-s de l'économie domestique. Les intervenant-e-s notent que certains pays se sont mis en compétition afin d'être les premiers à la ratifier cette convention. Compétition qui pour une fois sera salutaire aux travailleuses-uses! Les premières ratifications sont attendues entre juin et décembre 2012.

Martine Bagnoud

Le discours de Gen



Je suis Gen, diplômée universitaire aux Philippines où j'étais employée dans un cabinet d'avocats avant de quitter mon pays. Des difficultés économiques m'ont forcée à chercher un emploi à l'étranger. Mon premier emploi était à Hong-Kong où je ne suis restée qu'un an et demi. Mes enfants me manquaient terriblement et j'avais le mal du pays. Cependant, comme mes trois enfants allaient à l'école et que notre revenu aux Philipp-

nes n'était pas suffisant pour élever notre famille, lorsque j'ai eu la possibilité de venir en Suisse avec un visa touristique, j'ai à nouveau quitté mon pays. J'ai d'abord atterri à Zurich, mais comme il y avait peu de travail dans cette ville, je suis venue à Genève. De nombreux emplois étaient à pourvoir en économie domestique, particulièrement auprès du personnel des Nations-Unies et du personnel diplomatique. Ici, il y a toutes sortes d'employeurs, comme les diplomates travaillant à l'OIT, à l'OMS, à la CNUCED, ou autres. Je travaille depuis près de 15 ans comme domestique et je ne suis jamais retournée à la maison. Récemment, j'ai pu avoir un contact visuel avec mes enfants grâce à Skype.

Alors que la plupart des mes employeurs m'ont traitée correctement, l'un d'eux, travaillant pour une organisation des Nations unies, n'a pas respecté les termes du contrat. Nous nous étions entendus sur un travail régulier, 3 heures par semaine et il ne m'a pas payée pour ce travail, je l'ai donc laissé tomber. Quelques-unes de mes amies, également travailleuses domestiques, ont été moins chanceuses que moi. Une est tombée du quatrième étage de l'immeuble où habitait son employeur, un diplomate, au moment où elle cherchait à s'enfuir par une fenêtre. Une autre a été maltraitée par son employeur qui la tirait par les cheveux et l'affaissait. Il s'agit malheureusement souvent d'employeurs qui sont diplomates et fonctionnaires internationaux.

Mais nous avons beaucoup de chance d'être à Genève où il existe des associations et des syndicats qui aident les travailleuses-uses domestiques migrant-e-s. Comme le SIT qui, de concert avec le collectif de soutien aux sans-papiers, est au premier plan de la lutte pour les droits des travailleuses-uses domestiques et est à la tête de la campagne pour la régularisation collective des sans-papiers.

N'oublions pas que dans d'autres pays, la situation est bien pire. Au Moyen Orient, il n'y a pratiquement aucune protection. De nombreux-ses travailleuses-uses domestiques sont pratiquement traité-e-s comme des esclaves; ils-elles sont surmené-e-s, sous-payé-e-s, subissent parfois de mauvais traitements, allant de l'agression verbale ou physique à l'abus sexuel, certain-e-s meurent sans que leur famille en soit informée. Plusieurs de mes compatriotes qui ont dû quitter le pays à cause de la situation économique dramatique, sont partis au Moyen-Orient où ils-elles ont enduré beaucoup de souffrances. Plusieurs se sont fait-e-s arracher par des recruteurs illégaux qui leur ont pris de grosses sommes d'argent mais, au bout du compte, le travail promis n'existait pas. De plus, face au désespoir de leur situation économique, de nombreux mineur-e-s falsifient leur passeport et leur date de naissance, avec l'aide de recruteurs criminels illégaux, afin d'être recruté-e-s à l'étranger comme travailleuses-uses domestiques. La convention sur le travail domestique est un pas dans la bonne direction puisqu'elle exige des gouvernements qu'ils donnent les mêmes droits aux travailleuses-uses de l'économie domestique qu'aux autres, qu'ils les protègent de la violence et des abus, qu'ils encadrent les agences privées qui les recrutent et le emploi, et qu'ils éliminent le travail des enfants dans l'économie domestique. Ce nouveau traité qui établit les premières normes internationales pour les travailleuses-uses domestiques doit encore être ratifié, transcrit dans les lois nationales et appliqué. J'espère que les gouvernements vont finalement ratifier la convention et poursuivre les réformes législatives pour rendre les lois conformes aux nouveaux standards mis en place.

traduction: Michèle Gagnon

Des faits têtus

Le sketch de la "préférence cantonale" à l'Hôpital a montré à quel point le spectre du frontalier peut être brandi comme bouc émissaire, comme épouvantail ou comme écran de fumée cachant les vrais problèmes, distillant la division et orientant vers de fausses solutions. Dans l'imaginaire du MCG, le frontalier est un "double étranger": une fois parce que pas suisse, une deuxième fois parce que résidant hors des frontières. En bon lecteur de Machiavel, le MCG joue la division pour régner, et appelle à la discrimination. Le résultat, c'est que l'ensemble des travailleurs en paient le prix, y compris les travailleuses-uses suisses. Rappel en trois points.

Les frontaliers suisses (presque) des Suisses

Ce n'est pas une boutade. La situation du logement est tellement grave à Genève depuis des années que nombre de ménages ont été s'installer en France voisine ou dans le canton de Vaud. Chacun-e a connu tel-le ami-e ou cousin-e y déménager, et le fait est confirmé par la statistique officielle, qui recense que 60% des nouveaux installés en France voisine sont suisses! Et qu'il y a plus de pendulaires suisses qu'avec la Suisse, et de retraités suisses installés en France, que de frontaliers (permis G) actifs: on estime à 20'000 les pendulaires depuis Vaud, et à 52'000 les Suisses installés en France voisine, dont 20'000 actifs et 30'000 retraités environ, soit au total 72'000 personnes. Et on compte, en 2011, 63'000 frontaliers actifs à Genève. C'est dire l'importance des difficultés à se loger à Genève.

Pour rappel, l'emploi croît de manière importante à Genève (1,9% en 2011), plus fortement que la population (+1,4%), et surtout que le logement (+1,2% seulement). Alors qu'il faudrait 2500 logements de plus par année à Genève, on peine à dépasser les 1000. Le déficit de logements déjà accumulé s'aggrave donc chaque année. D'où une pression énorme sur les zones limitrophes, où le taux de nouveaux logements est bien supérieur (>1, 8% à Nyon et >2,6% en France voisine), et une augmentation mécanique du nombre de pendulaires.

Le prix exorbitant des loyers à Genève est aussi en cause dans cette "émigration de résidence", et le nombre de logements sociaux y est insuffisant, et même en diminution. En 2010, par exemple, la construction de nouveaux logements sociaux ne compense même pas la perte occasionnée par le passage de HLM et de HCM sur le marché libre (avec un solde de 300 logement sociaux en moins qu'en 2009). Stigmatiser les frontaliers n'a donc aucun sens. Il faut d'abord démultiplier les logements sociaux à Genève. Si je n'arrive pas à me loger à Genève, et que je vais m'installer ailleurs, je deviens pendulaire. Si une frontrière, tracée par les aléas de l'histoire à moins de 10 km du centre ville, vient s'interposer entre mon lieu de travail et mon nouveau lieu d'habitation, on m'appellera frontalier... Ai-je changé pour autant? Dois-je être stigmatisé, ou discriminé?

L'économie genevoise n'intègre pas (assez) les chômeurs

L'économie genevoise, malgré la crise, ne se porte pas trop mal, mais elle est totalement déséquilibrée. Elle a surtout explosé dans la finance et le domaine du négoce des matières premières. Elle a dû importer presque tous ses hauts cadres,

mais qui ne sont pas frontaliers: statistiquement, ils sont majoritairement titulaires de permis B ou C. Mais surtout, elle a décimé son secteur industriel, et peine à intégrer les chômeurs locaux. Car les préjugés à l'égard des chômeurs sont tenaces. Et ce n'est pas en plantant des aiguilles dans des poupées à l'effigie des frontaliers qu'on supprimera la stigmatisation que subissent les chômeurs lors des procédures d'embauche, ou qu'on créera de vrais emplois adaptés à leurs qualifications.

Tant que les entreprises sont libres de faire ce qu'elles veulent, que l'Etat ne crée que des pseudo-emplois dits de solidarité, ou ne met pas en place les formations requalifiantes nécessaires, tant que rien n'enlève la concurrence fiscale (ici ou ailleurs), qui permet les délocalisations et les forfaits fiscaux, et même en place des politiques d'austérité antisociale, on peut bien taper sur les frontaliers, rien ne changera.

La division des salariés rapporte... aux patrons.

La politique du MCG est directement ennemie des travailleuses-uses des deux côtés de la frontière. D'abord parce que ses mots d'ordre de votations sont presque toujours opposés à ceux des syndicats de travailleuses-uses. Un salaire minimum pour lutter contre la précarité et le dumping? Le MCG a dit NON. Passer de 4 à 6 semaines de vacances pour tou-te-s, pour partager la hausse de la productivité et permettre aux travailleurs de souffler? NON. Maintenir les montants de l'aide sociale? Toujours NON. Par contre, des déductions fiscales pour les riches, le MCG dit OUI. Les entraves au droit de manifester, dont les travailleurs ont besoin, le MCG dit OUI. Les bastions qu'il s'est construits dans certaines communes suburbaines ont donc fait perdre des votations aux travailleuses-uses suisses ou résident-e-s, en les faisant voter comme le voulait le patronat et les libéraux, dont il est l'allié objectif (n'en déplaise à Pierre Weiss).

Et au sein du personnel, enfin, les discours discriminatoires et stigmatisants (du MCG sur les frontaliers, comme de l'UDC sur les étrangers) ont des conséquences graves en semant la division parmi les salarié-e-s et en les empêchant de mener ensemble des luttes pour arracher des parts supplémentaires de revenus et de pouvoir aux actionnaires et combattre les inégalités et la précarité croissantes, qui sont la vraie priorité.

Des entreprises ont ainsi déjà essayé le paiement en euros des frontaliers, la baisse de salaire des frontaliers, ou encore la prime au résultat payée aux seuls résidents. Et le licenciement de frontaliers n'est pas combattu avec autant d'ardeur qu'il le faudrait, permettant ainsi aux entreprises de dégraisser à bon compte, de détruire des emplois sans déchaîner les furies (en Haute-Savoie, en 2009, le chômage des frontaliers a bondi de 43%, alors qu'il a augmenté de 20% à Genève, ce qui était déjà beaucoup) Autant de gagné pour le patronat.

Le SIT ne se lassera pas de le répéter: les combats des salarié-e-s seront gagnés dans l'unité de tou-te-s les travailleuses et des travailleuses, quelle que soit leur origine ou leur lieu de résidence, ou ils seront perdus.

Jean-Luc Ferrière



Les formations de l'Université ouvrière de Genève

Vous exercez le métier de concierge d'immeuble ?

- Vous avez quelquefois des problèmes avec les locataires ?
- Vous aimeriez en savoir plus sur le fonctionnement de votre régie ?
- Cela vous ferait du bien de parler avec d'autres concierges ?

L'UOG vous propose une formation continue qui part de votre expérience et vous permet d'acquérir des outils de travail sur:

- différentes facettes du métier de concierge,
- communication, prévention et gestion des situations difficiles,
- hygiène, santé et sécurité au travail,
- protection de l'environnement.

Les intervenant-e-s sont des professionnels dans ces domaines, spécialistes et praticiens de leur sujet.

Durée: 110 heures sur l'année scolaire, du 31 août 2012 au 24 mai 2013

Périodes: un vendredi soir et un samedi matin toutes les deux semaines, hors vacances scolaires

Un certificat de formation continue, reconnu par le DIP, est décerné aux participantes et participants qui ont participé à 80% de la formation, élaboré un portfolio et passé un entretien d'évaluation finale.

Prix: Fr. 750.- qui peuvent être couverts par le Chèque annuel de formation.

et Fr. 750.- à la charge de l'employeur du-de la participant-e. (L'UOG se charge de faire les démarches auprès de l'employeur).

Inscription: dès le 18 avril 2012, prenez contact avec l'UOG:

Université Ouvrière de Genève

Place des Grottes 3 - 1201 Genève - tél. 022 733 50 60

Vaincre le national populisme

L'UDC suisse, le Jobbik et le Fidesz hongrois, le Front national français, le Parti des vrais Finlandais - la liste est presque aussi longue qu'il y a de pays en Europe - ont en commun une xénophobie agressive et des succès électoraux. La stratégie est simple et efficace: d'un côté, il y a le vrai peuple digne et travailler, de l'autre, l'étranger pauvre et assisté.

Pour ces raisons, ces mouvements sont dits "national populistes". Ce phénomène, qui empoisonne la vie politique des pays européens depuis les années 1990, a été l'occasion d'une soirée lors du dernier Festival du film et forum international sur les droits humains (FIFDH). L'exemple choisi pour illustrer le thème de cette soirée était la Hongrie et sa politique discriminatoire envers les Roms. Ensuite, une table ronde a réuni des intervenants prestigieux: László Rajk, fondateur de l'Alliance des démocrates libres de Hongrie, Edgar Morin, sociologue français, Jean-François Kahn, journaliste et fondateur du magazine *Marianne*, et enfin Stéphane Hessel, qu'on ne présente plus mais qui, pour mémoire, fut un des co-rédacteurs de la Déclaration universelle des droits de l'Homme. Cette table ronde fut d'abord l'occasion de définir ce qu'est une politique national populiste.

Selon László Rajk une politique national populiste telle que la pratique Victor Orban, ministre président de la Hongrie, repose avant tout sur la criminalisation et la ghettoisation de certaines catégories de la population. En Hongrie, les boucs émissaires désignés sont les Roms: discriminés à l'école, empêchés de trouver des emplois, on les contraint ensuite à des travaux forcés de jardinage avec pour tout salaire des brimades et des humiliations. Parallèlement, des modifications de la Constitution permettent une captation de tous les pouvoirs: pouvoir judiciaire inféodé au pouvoir exécutif (la Cour suprême hongroise a

été soumise au pouvoir exécutif), restriction des libertés civiles (il n'y plus d'organe de presse libre), et destruction du système social (l'impôt progressif a été supprimé au profit du taux unique d'imposition et les organisations qui viennent en aide aux plus démunis sont privées de subventions).

Le pouvoir hongrois, qui est un cas paroxystique en Europe de national populisme, tire néanmoins sur les mêmes ficelles que nombre d'autres partis politiques ou gouvernements dans le reste de l'Europe, en Suisse et à Genève: 1) trouver des boucs émissaires, Roms, immigrés, frontaliers etc., 2) restreindre les libertés (comme celle de manifester), 3) s'attaquer non pas à la pauvreté, mais aux pauvres, par exemple diminuer les retraites ou le droit au chômage, tout en se revendiquant du peuple.

Face à ces attaques contre les principes essentiels de la démocratie et contre des pans entiers de la population, les intervenants à la table ronde ont jugé le terme de national populisme inadéquat, lui préférant celui plus clair de fascisme. En effet, le terme de populisme est devenu un repoussoir qui permet aux tenants de la doctrine néo-libérale de semer la confusion en qualifiant de populistes toutes les politiques, celles de droite comme celles de gauche, qui n'abandonnent pas dans leurs sens. Alors qu'initialement, le terme de national populiste s'appliquait au Mouvement nationaliste révolutionnaire, né en Bolivie au milieu du XX^e siècle. Il qualifiait une poli-

tique qui avait pour vocation la création d'une nation bolivienne incluant justement les défavorisés et les indiens. Dans ce cadre, le populisme était simplement la volonté d'en finir avec les castes accaparatrices des richesses et du pouvoir. Le populisme n'est donc pas un mal en soi. Ce qui pose vraiment problème est le racisme et les crispations identitaires.

Ce constat posé, reste à expliquer le succès de ces idéologies malfaisantes. Pour Stéphane Hessel, la responsabilité incombe avant tout à celles et ceux qui exercent le pouvoir et qui ne veillent pas assez au respect des droits de l'Homme. Car, selon Edgar Morin, la défense des minorités est le devoir sacré des démocraties. Chacun s'accordant aussi à fustiger les politiques néo-libérales qui ont donné tout pouvoir aux possédants au détriment des plus faibles. Jean-François Kahn affine encore l'analyse: les gouvernements de gauche qui ont dirigé l'Europe dans les années 1990 se sont concentrés sur les réformes sociales, oubliant le combat social. Ils ont notamment accru les droits des femmes et des homosexuel-le-s, mais ont largement pactisé avec un système qui ne pensait que par et pour l'argent. Le monde du travail a été oublié au profit des assemblées d'actionnaires. La social-démocratie a donc été assimilée au néo-libéralisme laissant tout le champ de la contestation à l'extrême droite.

Pour remédier à cette impasse démocratique, il s'agit, pour Stéphane Hessel, de redonner son vrai nom à l'ennemi: l'oligarchie qui accapare le pouvoir et l'argent. Et surtout, pour Jean-François Kahn, il s'agit, et ce n'est pas une mince affaire, de convaincre les populations qu'elles peuvent changer les choses, les politiques et les conditions économiques.

Emmanuelle Joz-Roland

GVAssistance

Enfin un cadre conventionnel

Le SIT a signé avec l'entreprise d'assistance aux passagers à mobilité réduite à l'aéroport de Genève un accord d'entreprise permettant au personnel de voir ses conditions de travail améliorées et soumises à une convention collective de travail.

En novembre 2009, l'entreprise GVAssistance est créée en regroupant les services d'assistance aux passagers à mobilité réduite fournis jusque-là par Swissport et Dnata, qui deviennent les actionnaires de la nouvelle société. La direction de l'entreprise décide de ne pas inclure son personnel, environ 70 personnes, dans le champ d'application de la convention collective de travail (CCT) de Swissport, dont est issue la majorité du personnel. Un règlement d'entreprise est édicté et le personnel perd donc la possibilité de négocier ses conditions de travail ainsi que la garantie du maintien de ses acquis offerte par la soumission à une CCT.

Fin 2010 le personnel alerte le SIT et quelques mois plus tard la direction de l'entreprise reconnaît la représentativité du SIT et de ses délégués syndicaux pour négocier. Compte tenu du refus de Swissport de voir le SIT s'asseoir à la table des négociations de sa CCT qui couvrirait aussi le personnel de GVAssistance, le personnel opte pour la négociation d'une CCT propre à l'entreprise.

Pendant plusieurs mois de négociations, GVAssistance met tout en œuvre pour tenter de faire

avaler à son personnel des péjorations de ses conditions de travail pour un motif purement idéologique: ses actionnaires, Dnata et plus particulièrement Swissport, font tout pour torpiller l'existence indépendante d'une nouvelle CCT.

Face à la résistance du personnel, une solution originale est au final trouvée; un accord d'entreprise valable jusqu'au 31 octobre 2014 est signé avec le SIT prévoyant des améliorations des conditions de travail spécifiques à l'entreprise ainsi que l'application du texte de la CCT Swissport.

Améliorations salariales

L'accord signé permet la refonte de la grille salariale; le salaire d'entrée est augmenté de 119 francs et se fixe à 3'950.-. Après 18 mois dans l'entreprise et la validation des formations de base, le salaire passe à 4'125.-. D'autre part, le montant de l'annuité versé chaque année qui oscillait, selon les fonctions, entre 36 et 39 francs, passe à 45.-. Le salaire maximal, c'est-à-dire avec le plus grand nombre d'annuité possible, est relevé de 208 francs à hauteur de 5'250.- pour la fonction d'ambulancier, qui est la plus fréquente dans l'entreprise.

Enfin, le critère de versement à la fin de l'année de la prime de participation au résultat est modifié. Celle-ci sera versée en fonction du nombre de passagers pris en charge par rapport au nombre fixé dans le budget de l'entreprise et non plus en fonction d'un indicateur économique dont les tenants et aboutissants échappaient au personnel.

D'autre part, le personnel sera soumis aux modifications de la CCT Swissport qui vient d'être signée par le syndicat SSP jusqu'au 31 octobre 2014. Cette nouvelle mouture de la CCT implique pour 2012 et en moyenne une augmentation de 50 francs par mois déduction faite de la diminution de la participation de l'employeur au paiement de l'assurance maladie.

Personnel satisfait

Le personnel de GVAssistance a unanimement soutenu la signature de l'accord d'entreprise car il permet d'une part des améliorations des conditions de travail et d'autre part de retrouver une couverture conventionnelle qui faisait défaut. Le personnel reste toutefois attentif: si la négociation de ses conditions de travail était à l'avenant entravée par la soumission à une CCT qu'il est empêché de négocier, il remettrait en cause le cadre des discussions.

Simon Descombes

Crash des salaires

Trois entreprises se disputent la livraison des bagages perdus à l'Aéroport international de Genève (AIG). Sous la pression des compagnies aériennes, c'est une sous-enchère salariale inadmissible qui se développe et oblige les livreuses et les livreurs de bagages à travailler pour des salaires indignes

Ces salaires sont en dessous de tous les usages. Et ni l'Etat, par l'intermédiaire de l'OCIRT ni l'AIG ne veulent assumer les responsabilités.

Les entreprises principalement responsables de cette sous-enchère salariale ont pour noms Shuttle Service Sarl et AKS Autokurier-Service GmbH. Si la première de ces entreprises offre des conditions professionnelles et salariales épouvantables depuis plusieurs années déjà, AKS, qui sévissait jusqu'ici uniquement à Zurich, vient d'arriver sur le marché genevois. Les contrats proposés par ces deux sociétés sont du même acabit: semaine de 45 heures, horaires flexibles et rémunération au chiffre d'affaires. Ce chiffre d'affaires est fixé par les compagnies aériennes. Par exemple, Alitalia paie 84 francs pour qu'un bagage soit livré depuis l'Aéroport de Cointrin à Ittigen dans le canton de Berne. Le livreur ou la livreuse est payée 26,8% des ces 84 francs. Lorsque l'on sait qu'il faut environ trois heures quarante pour faire le trajet Genève Ittigen et retour, le calcul est vite fait. Le livreur ou la livreuse est payé-e 6 francs 60 de l'heure, s'il/elle a la chance de ne pas rencontrer de bouchon sur sa route.

Avec de tels tarifs, travailler 45 heures par semaine rapporte à peine 1500 francs par mois. Pour espérer gagner un salaire convenable de 4000 francs par mois, il faut donc rouler une septantaine d'heures par semaines, ce qui est contraire à la Loi sur le travail et représente un réel danger, pour le/la chauffeur-euse et les autres usagers de la route. Face à ce scandale et fort du témoignage de ses membres chauffeurs livreurs employé-e-s par AKS et Shuttle Service, le SIT a mené une action à l'aéroport pour alerter le public et faire réagir l'AIG ainsi que l'Office cantonal de l'inspection et des relations de travail (OCIRT).

Devant la porte qui mène au parking niveau arrivées, les secrétaires syndicaux et les anciens-nes employé-e-s d'AKS et de Shuttle ont déposé des

valises estampillées "bagages perdus livrés pour moins de 10 francs de l'heure, Stop à la sous-enchère salariale". Ils ont ensuite alertés les voyageurs grâce à des tracts et un mégaphone. Résultat: pari gagné du côté des médias puisque la RTS (journal de 12h45, Couleurs locales et TTC), le Courrier et le site web de la Tribune se sont largement fait l'écho de la situation de ces travailleurs-euses. Le SIT espère qu'ainsi les entreprises concernées, l'AIG et l'OCIRT assument leurs responsabilités.



Le SIT demande aux entreprises concernées de venir à la table des négociations afin qu'une CCT soit édictée. Il demande à l'AIG de faire pression sur les compagnies aériennes pour qu'elles paient correctement le service de livraison de bagages à domicile. Et il demande à l'OCIRT d'obliger les entreprises AKS et Shuttle Service de fournir des décomptes d'heures précis nécessaires à l'établissement d'un salaire horaire convenable. De plus, le SIT a saisi le Conseil de surveillance du marché de l'emploi afin, qu'à défaut de CCT, les usages prévus pour la profession soient au moins appliqués.

Emmanuelle Joz-Roland

Allocations familiales

Travailleuses agricoles privé-e-s d'augmentation

L'entrée en vigueur de l'initiative 145 au 1^{er} janvier 2012 qui prévoyait une augmentation de 50% de l'allocation familiale ne s'est pas réalisée pour les travailleuses-euses de l'agriculture, déjà pénalisées par des bas salaires et un temps de travail très long. Ils-elles dépendent de la loi fédérale des allocations familiales. En 1976, le canton de Genève avait obtenu une dérogation qui permettait d'appliquer au secteur agricole genevois la loi cantonale sur les allocations familiales et d'avoir un seul régime pour tout le canton.

La loi cantonale a toujours veillé à l'égalité de traitement. Mais en 2012, où ils-elles continuent à recevoir 200 francs par enfant au lieu de 300.- et l'allocation de formation professionnelle pour les jeunes en études est restée à 250.- au lieu de 400.- dans la loi cantonale.

Pourquoi cette injustice? Le règlement d'exécution de la loi cantonale sur les allocations familiales n'a pas été modifié. S'il fixe dans un alinéa le paiement de l'allocation familiale pour le 3^e enfant et les suivants à 400 francs et la prime de naissance à 2'000 francs, comme dans l'ancienne loi, pour le 1^{er} et deuxième enfant il n'y a pas d'augmentation.

Le SIT s'est tout d'abord adressé à l'OCAS (Office cantonal des assurances sociales) pour tenter de faire appliquer la formule bien connue, un enfant, une allocation mais c'est une réponse négative qu'il a reçue avec un petit paragraphe qui précise "Par ailleurs le principe de l'égalité de traitement ne peut nous contraindre à verser des prestations lorsqu'elles sont basées sur des législations différentes".

Le SIT a contacté une des initiatrices de "Pour des allocations familiales dignes de ce nom", qui a lancé une interpellation au Grand conseil pour obtenir la rectification, en rappelant que le canton de Genève a toujours complété le régime fédéral en matières d'allocations familiales et pose la question cruciale: le Conseil d'Etat a-t-il prévu d'adapter le règlement d'application de la LAF afin que les travailleuses-euses agricoles bénéficient effectivement des augmentations de la LAF depuis le 1^{er} janvier?

Le SIT a écrit au président du Conseil d'Etat et au conseiller d'Etat responsable de l'OCAS pour rectifier ce règlement d'exécution.

Les travailleuses-euses agricoles attendent avec impatience que justice leur soit rendue.

Boumédiène Benmiloud

Y a de l'abus

Idalina et Fernando L. avaient été engagés comme aides-floriculteurs chez la famille De Lafontaine, l'époux en mars 1988, l'épouse en juillet 1992.

Très dévoués, ils effectuaient beaucoup d'heures hebdomadaires, du lever au coucher du soleil six, voire sept, jours sur sept. En plus de la culture et cueillettes des fleurs, Fernando effectuait des livraisons et allait au marché pour les vendre.

Leur horaire dépassé les 50 heures hebdomadaires alors que le contrat-type de la floriculture, édicté il y a plus de 15 ans, en prévoit 45 !

Succession difficile

Après le décès de son père, c'est Thierry qui lui succédait. Ayant une idée très vague du fonctionnement de l'entreprise, il n'appréciait pas du tout la manière de faire de Fernando qui, après plusieurs années de travail, avait un savoir-faire à faire pâlir n'importe quel employeur.

Entre le travailleur connaissant son travail et un employeur nouveau et gérant très approximativement son entreprise les conflits ne manquent pas et ce dernier licencia les deux personnes sans qu'Idalina n'ait eu la moindre responsabilité dans les conflits.

Celle-ci travaillait très bien

L'employeur reconnaissait que celle-ci travaillait très bien mais qu'il fallait la faire partir parce que son mari se comportait mal...

Malgré un témoignage d'un ancien employé de l'entreprise qui confirmant les horaires faits par le couple, la demande des heures supplémentaires pour les époux a été rejetée par le Tribunal des prud'hommes qui reconnaît que les travailleurs ont régulièrement dépassé l'horaire de travail normal "sans qu'il soit possible d'établir le nombre exact d'heures supplémentaires effectuées".

En première instance des prud'hommes, la concernée a obtenu gain de cause et s'est vue octroyer une indemnité de 8'000 francs pour licenciement abusif pour un motif "inhérent à la personnalité de l'autre partie". Mais c'était insuffisant pour compenser le dommage causé. Elle a fait appel et la Chambre d'appel des prud'hommes lui a octroyé 15'000 francs de dommage. Même si ce n'est pas assez cher payé, elle a rectifié une décision manifestement injuste, car dans les métiers pénibles, les chances de retrouver un emploi si les concernés sont âgés de plus de 45 ans, sont très minces.

A quand une pénalité pour les entreprises qui licencient les travailleurs-cuses âgé-e-s de plus de 50 ans ?

Boumédiène Benmiloud

Les permanences du bus SIT

En avril à Chêne-Bourg Place Hérédier

les jeudi 19 et 26 avril de 17h à 19h30
les samedi 21 et 28 de 14h00 à 17h00

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

Travail, assurances sociales, emploi ou chômage: quels sont vos droits? Comment les faire valoir? Nous vous renseignerons et répondrons à vos questions.



FSASD

Contre des horaires dégradés

Depuis les mobilisations de 2010 et le déblocage de la réserve financière de la FSASD qui s'en est suivi, on avait observé une amélioration des conditions de travail en termes d'effectifs. Aujourd'hui cependant, la nouvelle direction entend revoir l'organisation du travail en termes d'horaires et remettre en cause l'existant. Cela passe dans certaines équipes par la suppression annoncée des jours de congés fixes - seules des demi-journées seraient dorénavant envisagées - et la fin des temps partiels étalés sur moins de 5 jours. Par ailleurs, dans l'optique d'élargir l'"offre" de la FSASD, il est prévu de planifier d'offices des horaires démarquant à 7h00 ou terminant à 21h00 alors que ceux-là ne devraient être utilisés qu'en cas de besoin avéré de la clientèle.

Toutes ces mesures, si elles sont concrétisées, auront évidemment un impact majeur sur la qualité de vie des collaborateurs-trices en tant que la prévisibilité des horaires est une condition sine qua non de la conciliation, déjà pas évidente aujourd'hui, entre les vies professionnelle et privée/familiale. Elles-ils étaient donc nombreux-ses (une centaine, ce qui ne s'était pas vu depuis longtemps) à répondre à l'appel du SIT et du SSP lors de l'assemblée générale du 22 mars. C'est inquiet et souvent en colère que le personnel a ainsi adopté à l'unanimité la résolution ci-contre.

Julien Dubouchet Cortthay

Le personnel

Considérant:

- la mobilisation du printemps 2010, qui a conduit au déblocage de la réserve financière et permis d'amener un peu d'oxygène sur le front des effectifs;
- la volonté affichée par la nouvelle Direction de mieux reconnaître le travail accompli;
- les efforts très importants fournis par le personnel dans le cadre du déploiement d'INN;
- l'année et demie de discussions en groupe de travail paritaire relativement aux problèmes de management (attitudes de la hiérarchie, pression à la facturation, respect du cadre horaire, etc.);

Constant que:

- ces dernières n'ont que partiellement débouché sur des mesures concrètes: si le taux de facturation individuel n'est plus au centre du dispositif managérial, le respect des horaires est plus que jamais problématique (changement de plannings de dernière minute, impossibilité de prendre ses pauses, heures supplémentaires non majorées voire non prises en compte, etc.);
- à l'inverse, partout sont remis en cause les jours de congé fixe, la répartition du travail sur 3 ou 4 jours, tandis que l'on remet à l'ordre du jour les horaires à partir de 7h00 et jusqu'à 21h00;

Déplore que:

- l'on mette à plat l'organisation du travail dans le seul but d'accroître au maximum la flexibilité dans les limites qu'autorise le protocole sur les horaires de travail, sans prise en compte ni du

besoin client ni de celui des collaborateurs-trices;

- une telle réorganisation ait été conçue unilatéralement, sans concertation, alors même que des discussions régulières étaient en cours entre partenaires sociaux, au sujet notamment du respect des horaires!

Rappelle qu'en vertu du protocole d'accord sur les horaires de travail:

- Le cadre horaire doit permettre à la FSASD de remplir sa mission [...] tout en permettant des conditions de travail normales aux collaborateurs et collaborateurs;
- La commission paritaire demeure l'instance d'évaluation et de négociation dudit cadre-horaire;

Considère que:

- la question des horaires est fondamentale en matière de conditions de travail et qu'elle est une des principales clés d'un équilibre entre vie professionnelle et privée;
- la flexibilisation a outrance engendrera plus de coûts (perte dans la qualité et la sécurité des prestations, absentéisme, perte de confiance) que de gains pour l'institution;

Exige:

- l'arrêt immédiat de la remise en cause des actuels horaires;
- le respect du protocole horaire;
- l'ouverture immédiate de négociations avec les organisations représentatives du personnel pour permettre de définir des principes de modification des horaires du personnel de la FSASD;

Prévoise favorablement une manifestation sur le temps de travail (débrayage) au mois de mai.

Éducateurs-trices dans les internats

Une enquête syndicale révèle les dessous du travail

Travailler jusqu'à 80 ou 100 heures par semaine; avoir la moitié de ses heures de travail de nuit non payées; être disponible 24 heures sur 24 pour son employeur sans compensation.

Voici quelques-unes des réalités que révèle l'enquête syndicale sur les horaires de travail dans le secteur de l'éducation spécialisée (AGOER), lancée en août 2011 par le SIT et le SSP - signataires de la convention collective de travail (CCT) de l'AGOER - et rendue aujourd'hui publique (cf. SIT-Info sept. 2011).

Pourtant, la loi prévoit un maximum de 50 heures de travail hebdomadaire et des dispositions très précises en matière de travail de nuit. Oui, mais voilà, les éducateurs travaillant dans des internats (foyers pour enfants, adolescents et personnes handicapées) ne sont pas soumis à la loi sur le travail (LTr). C'est pourquoi la CCT est si importante dans ce secteur puisqu'elle est la seule garante de conditions de travail décentes pour le personnel éducatif.

Or, la tendance, depuis plus de dix ans, va vers toujours plus de flexibilité et une disponibilité quasi permanente demandées, souvent de manière insidieuse, jouant sur la solidarité entre collègues et le très grand engagement, voire dévouement, des éducateur-trices vis-à-vis des résident-e-s des foyers. Le cadre de la CCT n'est souvent plus respecté. "Être éducateur est une vocation", nous dit-on. Mais jusqu'à quel point? Ses réponses à l'enquête font état de fatigue physique et psychologique, de stress, de burn-out, de perte de motivation, d'impossibilité à concilier vie privée et vie professionnelle. Cette disponibilité entraîne également plus de pression sur les équipes et des effets négatifs sur l'ambiance de travail. En outre, ces effets ont des conséquences directes sur les résident-e-s et la qualité des prestations s'en trouve altérée: moins de temps, moins de moyens, moins de disponibilité, moins de patience, augmentation des risques, etc.

Une conséquence directe des mesures d'austérité

Les effets des politiques d'économies budgétaires des an-

nées 1990 et 2000 se ressentent sur le terrain. Les subventions bloquées ou réduites ont contraint à des réductions d'effectifs, obligeant les équipes à travailler à flux tendus. Les éducateurs-trices doivent se rendre en permanence disponibles "au cas où". L'ouverture des foyers 24 heures sur 24 et 365 jours par an, ordonnée par Berne en 2005, dans certains foyers pour jeunes, et les exigences fédérales en matière d'encadrement, n'ont manifestement pas été suffisamment considérées à Genève. La densification des foyers et la complexification des situations des résident-e-s demande également plus d'attention et plus de moyens.

Prise de conscience collective

Si cette enquête met en lumière la réalité du travail des éducateurs-trices en internat, elle permet aussi de quantifier le ressenti. Les chiffres sont souvent importants pour prendre la mesure des choses. Par exemple, calculer que 40 nuits travaillées (dont quatre heures non comptées) par année, représentent quatre semaines de travail offertes à l'institution, a un impact fort.

Cette enquête permet également de collectiver ce qui, jusqu'à aujourd'hui, était appréhendé de manière très individualisée. Chacun-e se plaignait dans son coin ou serait les dents par culpabilité ou solidarité et faisait "contre mauvaise fortune, bon cœur". Aujourd'hui, les gens réalisent qu'ils partagent un vécu similaire. L'enquête leur donne une légitimité pour oser nommer le problème et le dénoncer.

Stop à une flexibilité démesurée et non valorisée!

La spécificité du travail éducatif en internat mérite d'être reconnue, et la CCT doit pouvoir être améliorée par des mécanismes de frein à l'expansion de la disponibilité, ainsi qu'une compensation à l'rythmie. Concrètement, les revendications syndicales concernant la

limitation de la disponibilité reposent essentiellement sur la comptabilisation de toutes les heures de présence de nuit et l'introduction d'un principe de maximum 50 heures de travail par semaine.

Concernant l'arythmie, la seule réelle manière de la compenser réside dans l'octroi de plus de temps libre, puisque l'argent ne saurait jamais remédier au temps passé en famille ou avec des ami-e-s, aux loisirs, ni aux effets sur la santé. Ainsi, ce sont trois semaines de vacances supplémentaires que les éducateurs-trices travaillant dans les internats demandent aujourd'hui. La pénibilité engendrée par les horaires atypiques est d'ailleurs reconnue dans le social, chez les amateurs-trices socioculturel-le-s, et compensée par des vacances supplémentaires.

Notre enquête constitue un outil précieux dans la poursuite des négociations concernant le renouvellement de la CCT. Pour rappel, en décembre 2011, les parties avaient signé un protocole d'accord les engageant à poursuivre les discussions sur la question des horaires, dans un délai de douze mois. Ayant déjà présenté des résultats partiels aux employeurs, qui se sont montrés plutôt réceptifs, la délégation syndicale espère que le dialogue sera constructif et que des solutions pourront être trouvées. Néanmoins, les moyens donnés aux institutions doivent aussi être revus à la hausse pour garantir aussi un service et des prestations de qualité.

Les départements de tutelle concernés (DIP et DSE) seront interpellés dans ce sens et les prochains contrats de prestation devront être adaptés pour tenir compte des revendications du personnel. La réévaluation des fonctions d'éducateur-trice-s en internat devra également être reconnue, évaluée et valorisée en conséquence. Le personnel est déterminé à mettre sur pied des moyens de lutte, et se réunira en assemblée générale le mardi 8 mai à 18h30, à l'UOG (Place des Grottes).

Elodie de Weck

Le rapport d'enquête est disponible, à votre demande.

SEVE

Les fruits de l'action syndicale

Suite à l'action collective du personnel du SEVE contre les conséquences du projet OGAZ, Pierre Maudet a finalement reçu le 15 mars dernier les syndicats SIT et SSP, ainsi que les délégués de la commission du personnel interne récemment renouvelée. Il lui a été exposé les raisons de l'opposition au transfert forcé de 11 aides horticulteurs du service des espaces verts à la Voirie (VVP) dans une fonction de balayeur, alors qu'ils sont formés et engagés pour des travaux essentiellement horticoles.

Le magistrat a finalement accepté de limiter ce transfert aux seuls volontaires, ce qui est un premier pas dans la bonne direction et un soulagement pour les concernés. Les représentant-e-s du personnel lui ont également fait part de l'impossibilité pour le SEVE d'assurer l'ensemble de ses missions sans mettre sérieusement en cause les prestations offertes à la population si les 23 postes

venaient à être supprimés pour être transférés à VVP. Le magistrat semble par contre toujours déterminé à mettre en œuvre ce projet.

Refus de perdre 23 postes

Suite à cet entretien, l'assemblée générale du personnel du SEVE a indiqué qu'elle ne voyait pas comment il serait possible de commenter ce projet dès le 1er avril 2012, alors même que les postes non pourvus ces derniers temps aux espaces verts, comme aux cimetières, empêchent déjà d'exécuter correctement les tâches attendues.

Le retrait de locaux et de matériel, ainsi que l'engagement de personnel pour éteindre la hiérarchie au détriment des postes de terrain, sont vécus comme inquiétant et non fonctionnel. C'est tout de même 10% de personnel en moins pour ce service qui craint, à juste titre, que cela ait un impact négatif sur la qualité et la

beauté des parcs et promenades de la Ville de Genève.

C'est pourquoi l'assemblée a mandaté les syndicats et la commission du personnel pour obtenir du Département des informations précises quant à la mise en œuvre concrète de ce projet lieu par lieu et sur l'évolution des postes aux SEVE depuis 2008. L'assemblée a rappelé que la procédure de réévaluation des aides horticulteurs-trices n'avait toujours pas abouti.

Le personnel attend aussi d'être réuni par sa direction afin de recevoir des informations sur le nouveau mode d'organisation du travail et les implications concrètes pour le personnel, une fois revue la configuration du projet. De nouvelles réunions sont attendues avec le Département.

A défaut de réponse positive, le personnel se donnera d'autres moyens de lutte.

Valérie Buchs

Un système en danger ?

Depuis que les crises financières se succèdent comme on enfle des perles sur un collier, le 2^e pilier ne cesse de faire l'objet de sollicitations et d'inquiétudes.

Les effets des crises se font sentir à tous les niveaux : au niveau national où un rapport du Conseil fédéral de décembre dernier remet sur le tapis l'abaissement du taux de conversion ; au niveau cantonal, où la remise en cause des paramètres initiaux met à mal l'accord laborieusement trouvé autour de la fusion des caisses publiques.

La prévoyance professionnelle par capitalisation telle que nous la connaissons en Suisse dans le cadre du deuxième pilier a pour caractéristique, notamment, que les engagements des institutions de prévoyance soient en tout temps intégralement couverts par leur fortune - les caisses publiques qui pouvaient déroger à la capitalisation intégrale sont actuellement sous le coup d'une réforme fédérale les obligeant, d'ici 40 ans, à une capitalisation quasi intégrale, gommant par là l'essentiel des distinctions entre systèmes financiers. De cette situation découle une très forte sensibilité des caisses aux variations des paramètres actuariels fondamentaux. Si la sensibilité à l'espérance de vie est un processus à long terme, les variations en termes de rendement du capital peuvent par contre avoir un effet aussi massif que soudain.

Par rapport aux incertitudes quant à l'évolution des marchés boursiers, le risque est grand d'oublier que l'équilibre financier du 2^e pilier doit être pensé dans un moyen-long terme, et de prendre hâtivement des précautions qui ne sont que des manières de faire porter les risques sur les futurs rentes des assurés. C'est ainsi que le taux d'intérêt minimum qui doit être appliqué aux avoirs de retraite a été ces dernières années réduit à plusieurs reprises pour n'atteindre plus que 1.5% en 2012, alors qu'il avait toujours été de 4% durant les 20 premières années d'existence du 2^e pilier. C'est ainsi également que la chambre suisse des actuaires a décidé d'abaisser d'un sa recommandation pour l'établissement du taux technique (sorte d'intérêt à long terme) à 3.5%. Cette dernière mesure est particulièrement impactante pour l'équilibre des caisses qui ont adopté un taux supérieur car elles les obligent à recalculer tous leurs engagements à la hausse.

Un rapport qui n'arrange rien
Dans un semblable contexte, le rapport rendu en décembre dernier par le Conseil fédéral sur l'avenir du 2^e pilier ne peut que décevoir. Alors que la révision à la baisse d'un certain nombre de paramètres techniques ne peut qu'interroger sur la pertinence d'un système basé sur la capitalisation, dont il faut rappeler qu'il ne peut avoir de sens que dans l'hypothèse où le rendement du capital est durablement supérieur à la progression des salaires, le Conseil fédéral balaie toute réforme de fond. Et parmi les pistes qu'il retient s'en trouvent des fortement contestables, ou même déjà contestées comme c'est le cas de la baisse du taux de conversion, qui avait été balayée une première fois en votation populaire début 2010. D'une manière générale, on ne peut se défaire de l'impression que face aux difficultés que rencontre le système, on ne trouve d'autre recette de remettre une couche de ce qui a

échoué - une sorte de méthode Coué!

Seule lueur d'espoir dans ce paysage désolé: les déclarations récentes du nouveau Conseiller fédéral en charge du dossier, qui dit ne pas envisager une diminution des rentes (via la baisse du taux de conversion) sans une réflexion préalable globale de la prévoyance professionnelle, 1^{er} et 2^e piliers compris. Et notamment sans des réponses aux questions fondamentales que sont le niveau des retraites désirées et le prix que l'on est prêt à y mettre.

Fusion CIA-CEH: financement additionnel inévitable

Ce qui vaut pour le 2^e pilier dans son ensemble vaut malheureusement pour Genève. Et dans le cadre du projet de fu-



sion entre les deux caisses du public, la combinaison des effets directs (diminution de la fortune placée en actions) et indirects (baisse du taux technique) de la crise se font très concrètement sentir. En effet, avec ces changements de paramètres, le Plan de prestations tel qu'il a été négocié longuement entre l'Etat et le Cartel intersyndical ne serait plus équilibré financièrement.

Le seul moyen de respecter celui-là passe donc nécessairement aujourd'hui par un financement additionnel qui pour être efficace en termes de conformité aux normes fédérales, et notamment l'obligation faite d'atteindre un taux de couverture globale de 75% en 2030, implique un apport initial en capital de l'ordre de plusieurs centaines de millions de francs. David Hiler en a déjà admis le principe mais reste à définir le montant, qui devra être suffisant pour ne pas impliquer une redéfinition du plan de prestations, ce qui mettrait à mal l'accord et ce que refuserait le Cartel intersyndical qui, au même titre que le SIT, estime que les sacrifices consentis par le personnel dans ce dossier sont un maximum.

Julien Dubouchet Cortthay

La Cour des comptes épingle le DIP et les communes

En mars 2012, la Cour des comptes a publié un volumineux rapport sur l'organisation du dispositif genevois pour l'accueil de la petite enfance (institutions et accueillantes familiales de jour).

Le constat est sévère et les recommandations nombreuses à l'intention du Département de l'instruction publique et des communes genevoises. La situation décrite est inquiétante, mais pas surprenante pour le SIT. Depuis des années, le syndicat interpelle Charles Beer afin qu'il mette en œuvre la loi cantonale (LSAPE), facilite la conclusion d'une convention collective de travail et dote ses services de réels moyens de surveillance. Des centaines d'employé-e-s de la petite enfance avaient défilé devant son bureau en juin 2010 et une pétition nantie de 3900 signatures avait été déposée au Grand Conseil, à l'occasion du 14 juin 2011, pour notamment attirer l'attention sur l'inapplication de la loi, le sous-effectif de ce service d'évaluation des lieux de placement (ELP), l'absence d'observatoire cantonal de la petite enfance.

Statistiques défectives et inégalité de traitement

Les 40 recommandations émises par la Cour sont de différentes natures. Certaines d'entre-elles mettent en évidence l'absence de données fiables permettant d'évaluer les besoins du canton en termes de places, de personnel et de formation.

Dans les faits, certaines communes ne font aucun effort de création de places pour répondre à la demande, ou ne privilégient qu'un seul mode de garde comme celui de l'accueil familial, pour lequel les places ne sont pas subventionnées. L'inégalité de traitement des parents est aujourd'hui patente à ce sujet. L'observatoire cantonal doté de 1,2 postes, pourtant prévu par la loi depuis huit ans pour effectuer cette tâche, n'a été mis en place par le DIP qu'au début 2012.

La Cour relève aussi que les écoles privées et les institutions privées non subventionnées (crèches d'entreprises) ne sont pas tenues de respecter les mêmes normes que les autres, ce qui provoque des niveaux de garde disparates.

Manque d'effectif à l'ELP

La Cour met aussi le doigt sur le défaut de surveillance des institutions comme de l'accueil familial. La loi prévoit des visites régulières mais, dans les faits, le service de l'ELP intervient surtout pour parer aux urgences. Il n'a pas les moyens de suivre le rythme nécessaire à un réel contrôle.

Des institutions ne sont plus visitées depuis 3 à 5 ans, alors que la loi prescrit un rythme bisannuel. Cette situation engendre le non-respect des normes d'encadrement, du personnel occupant des postes sans la qualification requise, un dépassement du nombre maximum de places autorisées, etc. Les accueillantes familiales de jour de sont pas non plus visitées annuellement comme prévu.

Le syndicat dénonce depuis des années l'absence chronique d'effectif au service de l'ELP pour garantir la sécurité et la qualité des lieux d'accueil. Le nombre de nouvelles places créées ces dernières années a explosé sans que le personnel de ce service voie augmenter sa dotation. Là également, le chef du Département à une lourde responsabilité dans cet état de fait.

Défaut de surveillance

La Cour révèle aussi de nombreuses faiblesses en matière de contrôle: institutions sans autorisation de fonctionnement, dossiers incomplets sur le personnel ou les enfants, critères subjectifs d'appréciation, non prise en compte du temps de préparation en dehors de la présence des enfants ou de la formation continue dans la détermination des effectifs requis, absence de mise en demeure des institutions ne respectant pas la loi, délégation de certaines règles de contrôle aux directions des institutions elles-mêmes.

Charles Beer, ex-syndicaliste rappelle-le, va même jusqu'à refuser que le service de l'ELP vérifie le fait que les institutions soient signataires d'une CCT, bien que ce critère soit explicitement prévu pour l'autorisation de fonctionnement d'une institution.

Le rapport indique aussi que les institutions dysfonctionnant de façon récurrente ne voient pas leur autorisation révoquée en raison de la pénurie de place. Ces dysfonctionnements interrogent la conduite du service et mettent en évidence la carence de moyens informatiques, mais aussi de consignes départementales non-conformes à la loi. Résultats de ce défaut de surveillance, de nombreuses institutions fonctionnent sans être signataires d'une CCT. Dans certains lieux, le personnel éducatif fait aussi les frais de directions peu scrupuleuses des règles, ce qui engendre une surcharge de travail, du stress et de l'angoisse face aux risques encourus, une démotivation et un *turn-over* excessif.

Offensive de formation sans moyen

Le seul élément sur lequel le DIP a travaillé, en lien avec ses divers services et les partenaires sociaux, concerne la révision des normes relatives à la formation du personnel éducatif des institutions. La motion 1952, adoptée par le Grand Conseil, préconise une diminution du nombre d'éducatrices du jeune enfant au profit de personnes au bénéfice d'un CFC ASE.

Cette nouvelle norme impliquera toutefois que des moyens soient accordés pour former le personnel non qualifié, encadrer le personnel en formation, mettre à disposition des places de stage et faciliter les validations d'acquis de l'expérience (VAE).

Cette offensive de formation n'ira pas sans que le Département prévoie des moyens financiers supplémentaires. L'assèchement budgétaire déjà annoncé par le canton pour les années à venir ne répond pas à ces nouveaux besoins. Les institutions devront aussi participer à cet effort de formation. Relevons que la Cour des comptes passe complètement à côté de cet enjeu.

Désunion des communes

Le rapport met aussi en évidence les difficultés liées à la gestion des listes d'attente par les communes ou par les institutions. L'Association des communes genevoises (ACG) rejette toutefois toute solution centralisée, ce qui aurait pourtant l'avantage de mieux déterminer les besoins des parents et faciliter les inscriptions. Au

nom de l'autonomie communale, l'ACG refuse également la gestion centralisée d'un pool de remplacement ou de la facturation des pensions, des critères harmonisés d'attribution des places vacantes, la signature d'une seule et unique CCT pour le canton, des horaires d'ouverture harmonisés, la création d'une structure intercommunale de droit public pour organiser le dispositif genevois d'accueil de la petite enfance. Elle accepte uniquement d'étudier une harmonisation de la tarification aux parents placeurs.

OUI à l'IN 143

La division au sein de l'ACG est connue depuis belle lurette, chacune des 45 communes souhaitant réinventer la roue. Dans notre pratique syndicale, nous constatons que ce mécanisme permet aux communes d'échapper à leurs obligations de créer des places en suffisance, de conclure une CCT véritablement intercommunale et de mettre sur pied les structures de coordination de l'accueil familial prévues par la LSAPE. Ces dernières permettraient d'offrir de meilleures conditions salariales et sociales aux AFJ et des tarifs en fonction des revenus pour les parents placeurs.

L'initiative cantonale "Pour une véritable politique d'accueil de la Petite enfance!", soumise en votation populaire le 17 juin prochain, devrait permettre de clarifier la situation. Si elle était acceptée, elle inscrirait dans la Constitution la reconnaissance d'un droit pour chaque enfant à disposer d'une place.

Elle ferait obligation aux communes d'y répondre dans les cinq ans. L'IN 143 est attaqué par un contre-projet de droite, qui cherche ni plus ni moins à maintenir le *statu quo* non contraignant que nous connaissons aujourd'hui.

Le SIT avait participé à la récolte des signatures, car il est d'avis que l'initiative permettrait enfin de mettre les communes face à leurs obligations, et il appelle à glisser un oui dans les urnes.

Valérie Buchs

ELP: Le personnel se mobilise

Quelques semaines avant la publication du rapport de la Cour des comptes, la direction de l'Office de la jeunesse a annoncé une restructuration du service de l'ELP. Cette restructuration s'inscrit dans un projet de vaste réorganisation de l'ensemble de l'Office. Problèmes: l'entrée en vigueur de cette restructuration est prévue de manière "progressive" dès le mois d'avril, mais sans aucun programme ou calendrier précis, et surtout sans que les moyens n'aient été définis et octroyés. Car c'est bien là que le bât blesse: de l'aveu même du Chef du département, l'ELP n'a pas les moyens en effectifs devant lui permettre d'effectuer sa mission de contrôle des MILIEUX d'accueil.

Le SIT a donc transmis une résolution d'assemblée demandant de suspendre la mise en œuvre de cette restructuration tant que la question des moyens n'est pas réglée. Une nouvelle Assemblée aura lieu le 26 avril. On ne construit pas un pont sans en connaître la longueur, et encore moins sans savoir si on aura assez de ciment.

DDF

Aides-soignant-e-s ne travaillant pas aux HUG

Réévaluation de la fonction

Pour donner suite au protocole d'accord signé entre le Conseil d'Etat et le SIT le 16 novembre 2011, relatif à la réévaluation des aides-soignant-e-s travaillant aux HUG, un groupe de travail composé de représentants de l'Etat et du SIT (le SSP a également été invité, mais n'a pas été présent pour l'instant) a été mis en place afin de procéder à une analyse et une comparaison du cahier des charges des aides-soignant-e-s travaillant dans les établissements médico-sociaux (EMS), à la Fondation des services d'aide et de soins à domicile (FSASD) et dans les établissements accueillant des personnes handicapées (EPH) qui appliquent la grille salariale de l'Etat (Clair-Bois, Aigues-Vertes, Fondation Foyer Handicap, etc.).

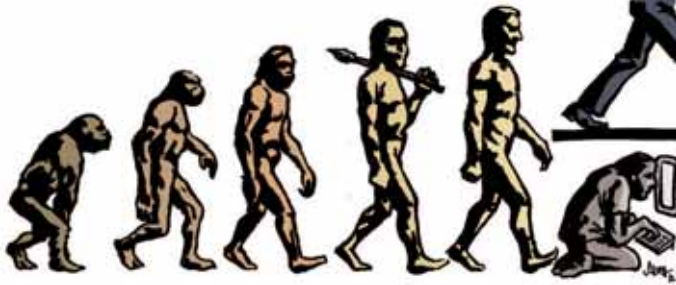
Le groupe de travail est chargé d'évaluer, d'ici à juin 2012, si l'augmentation salariale dont les aides-soignant-e-s des HUG ont bénéficié se justifie pour l'ensemble des aides-soignant-e-s. Ses conclusions devront ensuite être approuvées par le Grand Conseil, dans le cadre du processus d'approbation du budget 2013.

Pour le SIT, il est évident que les cahiers des charges des aides-soignant-e-s des HUG et des autres établissements sont concordants, que leurs activités sont équivalentes, malgré certaines différences intrinsèques aux populations résidentes et qu'une réévaluation de tous et toutes doit être faite.

EdW

Une politique de la précarité

La politique économique de l'État de Genève mène les travailleuses-uses dans l'impasse. D'un côté, elle consiste à faire venir des multinationales qui n'ont presque pas d'emplois à offrir à la main d'œuvre locale. De l'autre, elle empêche, austerité oblige, le développement d'emplois d'utilité publique dans des secteurs où les besoins se font cruellement sentir (prise en charge des enfants et personnes âgées, santé, social, etc.). En revanche, elle excelle à créer de la précarité: les emplois de solidarité en sont un exemple frappant.



Vaincre le chômage en favorisant l'économie sociale et solidaire? Les emplois de solidarité (EdS) sont le dispositif trouvé par l'État de Genève pour, so disant, réaliser cet objectif louable, du moins en théorie. Créés en 2008, les EdS permettent à des personnes arrivées en fin de droit au chômage d'obtenir un contrat à durée indéterminée dans une association, une fondation ou une ONG. L'État signe une convention avec ladite organisation qui, ainsi, bénéficie d'un-e employé-e pas cher-e. Pas cher parce que son salaire est subventionné, en général à hauteur de 80%. Pas cher aussi parce que les salaires prévus pour un plein temps défont toute concurrence: 3225 francs pour les personnes sans qualification, 3725 francs pour les détenteurs-trices d'un CFC et 4225 francs pour les personnes exerçant une fonction spécialisée ou assumant des responsabilités.

Les EdS sont censés investir le marché complémentaire de l'emploi, c'est-à-dire répondre à des besoins que les entreprises hésitent à couvrir parce que jugés pas assez rentables. Ils ne devraient ainsi pas concurrencer les emplois du marché dit "ordinaire". Grâce aux EdS, les chômeuses-uses en fin de droit retournent sur le marché du travail, touchent un salaire et

acquèrent une expérience, ce qui devrait leur permettre de retrouver un "vrai" travail.

Ça c'est le joli argumentaire du Département de l'emploi et de la solidarité. Mais dans les faits, la réalité est moins rose. Le premier problème auquel se confrontent toutes les personnes en EdS est évidemment le salaire. Non seulement les salaires sont très bas - essayez de survivre à Genève avec un revenu brut de 3225 francs. Mais en plus, les tarifs réglementaires ne sont pas toujours appliqués: un tel, détenteur d'un CFC, est pourtant payé 3225 francs. Unetelle est responsable d'une boutique, mais comme son cahier des charges ne l'indique pas, son salaire ne dépasse pas les 3725 francs.

Le deuxième problème qui affecte les personnes au bénéfice d'un EdS: le travail. En effet, 36% des EdS effectuent des activités manuelles, dont une bonne part au centre de tri de la Croix-Rouge. Là, elles trient des sacs d'habits de 25 kilos dans lesquels se mêlent des déchets en tout genre - des couches usagées, par exemple. Le métier est donc difficile et les protections sanitaires inadéquates. Quand on sait qu'en plus, le centre de tri se trouve en sous-sol où les appels téléphoniques ne passent pas, on se dit

que 3225 francs, ce n'est décidément pas cher payé. Bien souvent les personnes en EdS ne sont pas formées pour ces métiers exigeants, ce qui n'empêche pas les cas où elles sont laissées seules responsables d'un atelier.

Tertio, la notion de marché de l'emploi complémentaire pose question. En effet, du tri des déchets à l'accompagnement d'enfants malades ou de personnes handicapées en passant par la gestion d'une boutique solidaire, tous ces emplois répondent à une demande de services nécessaires à la collectivité. D'ailleurs, le secteur d'activité qui emploie le plus grand nombre d'EdS est celui relevant des services aux personnes (34%). Par exemple, garde d'enfants par les accompagnantes à domicile de Chaperon Rouge (Croix-Rouge) ou Mary Poppins (Pro Juventute), ou aide dans l'accompagnement socioéducatif des handicapés aux EPI. Nombre d'entreprises comme la Croix-Rouge et les EPI ne s'y trompent pas et créent toujours plus d'EdS. Il y a donc une vraie concurrence entre les EdS et les emplois dit "ordinaires".

Quarto, les EdS sont censés être un tremplin vers de vrais emplois: mais comment trouver un nouvel emploi quand on travaille à plein temps et que l'on ne bénéficie pas de formation qualifiante? Livrer des sacs à commission quarante heures par semaines ne laisse guère de temps ni d'énergie pour compléter son CV et faire des offres d'emploi. D'ailleurs, au printemps 2011, seul 5% des personnes en EdS avaient retrouvé un emploi stable.

Enfin, quinto, les personnes en EdS, même si elles sont maltraitées par leur employeur, n'osent rien dire. Souvent considérées comme des employé-e-s au rabais, parfois privées de vacances ou trimbalées d'un poste à l'autre sans leur consentement, elles craignent trop de perdre leur EdS pour oser se plaindre. En effet, quelle que soit la responsabilité de l'employeur, le Département de la solidarité et de l'emploi n'accorde pas de second EdS.

Au vu de toutes ces considérations, on peut légitimement se demander si le 1000^e EdS doit faire l'objet d'une grande fête comme le prévoit François Longchamp le 4 avril prochain. Mal payé-e-s, mal employé-e-s, mal considéré-e-s, les EdS ont comme seul avantage de faire baisser les chiffres du chômage. Mais pour obtenir ce résultat, l'État ferait mieux de créer ou d'encourager la création de vrais postes de travail d'utilité publique, décemment payés, et de permettre l'accès à la formation pour tou-te-s.

Et ne nous laissons pas avoir avec la jolie façade de l'économie

sociale et solidaire qui cache, comme le dit le sociologue Matthieu Hely "un marché du travail dont les acteurs précarisés ont perdu le statut naguère garanti par la fonction publique."

Pour dénoncer par l'exemple cette précarisation des travailleuses-uses, dont le seul crime est d'avoir subi une longue période de chômage, SIT-info vous présentera une série de témoignages de personnes en EdS, dont voici le premier.

Mme Alette Joseph est au bénéfice d'un contrat EdS depuis le 1^{er} janvier 2010 en tant qu'accompagnante à domicile pour le Chaperon Rouge (garde d'enfants), puis pour Présence Seniors (accompagnement des personnes âgées), deux services de la Croix-Rouge genevoise.

- Quel fut votre parcours au chômage? Avant d'obtenir un EdS, avez-vous eu droit à des formations? A des conseils? Vous êtes-vous senti soutenu dans vos démarches pour trouver un emploi?

Quand j'étais au chômage, j'ai fait la formation "hôtellerie-gastro formation" pour travailler en cafétéria, dans les hôtels, etc. C'est une formation à plein temps pendant trois mois. J'ai fait beaucoup de gains intermédiaires comme dame de buffet, aide-cuisine, etc. mais je n'ai jamais été engagée en fixe. Je n'ai pas senti beaucoup de soutien et d'encouragement de la part du chômage pour m'aider à retrouver un emploi.

- Comment avez-vous obtenu un EdS, vous l'a-t-on proposé, l'avez-vous demandé, avez-vous choisi l'organisation pour laquelle vous travaillez actuellement?

Non, ce n'est pas moi qui ai choisi. Le chômage m'a envoyée à Mary Poppins (service de garde d'enfants de Pro Juventute) pour faire des tests écrits et oraux. Après ça, ils ont envoyé mon dossier à la Croix-Rouge.

- Est-ce que l'EdS que vous occupez actuellement a un rapport avec vos qualifications ou votre expérience professionnelle?

Avant, lorsque je travaillais pour Chaperon Rouge, oui, car j'ai une très grande expérience, plus de 15 ans, dans la garde d'enfants. Mais maintenant, je travaille pour Présence Seniors et c'est un domaine dans lequel je n'avais aucune expérience. Néanmoins, la formation que j'ai reçue au début de mon engagement traitait aussi des soins aux personnes âgées.

- Quelles tâches accomplissez-vous dans le cadre de votre EdS?

Mon rôle est d'accompagner les enfants et les personnes âgées dans leur quotidien. Nous ne sommes pas censées faire le ménage. Mais je range

toujours la chambre des enfants et il m'arrive de repasser quelques vêtements, mais seulement lorsqu'ils dorment. Et puis, avant de partir, je passe toujours un coup de balai pour laisser la maison propre. Mes activités consistent à aller au parc, lire des livres, chanter des chansons, jouer par terre, les changer, leur donner à manger, parfois aussi cuisiner, etc. Avec les personnes âgées c'est différent, je leur tiens compagnie, essentiellement, mais si besoin, je les accompagne aussi aux toilettes ou je les aide à se changer si elles se sentent seules. Je les emmène au restaurant et faire des courses, je leur lis le journal et je les écoute aussi beaucoup. Souvent, je reste après 18h, pour terminer une discussion ou parce qu'au dernier moment la personne a besoin d'aller aux toilettes.

- Rencontrez-vous des difficultés dans votre travail? De quel type?

Je n'ai pas de difficultés avec les enfants et les personnes âgées et j'aime ce que je fais. Là où c'est plus difficile, c'est avec mon employeur, car on n'est pas écouté. Il n'écoute que les familles, pas les employé-e-s. On doit répondre aux demandes des familles et en même temps respecter les attentes de l'employeur et le cahier des charges, mais des fois c'est incompatible et ça nous retombe dessus. Souvent les familles me font des compliments et me disent qu'elles sont très contentes de mon travail, mais je ne reçois pas le même retour de la part de la Croix-Rouge. Je sens aussi qu'il y a une nette différence qui est faite entre le personnel EdS et les autres employé-e-s. On ne nous traite pas de la même manière. Souvent on se demande si on travaille vraiment pour une institution humanitaire.

- Si votre organisation ne bénéficiait pas de votre travail, pourrait-elle continuer à tourner?

Non, en tous cas Chaperon Rouge et Présence Seniors ne pourraient pas fonctionner puisqu'ils n'engagent que des EdS.

- Pensez-vous que votre travail est utile à la collectivité? Que ce passerait-il si votre emploi n'existait pas?

Mon travail est très utile, il est même indispensable. Je connais beaucoup de gens qui ont de grosses difficultés pour faire garder leurs enfants et sans nous, sans ces emplois, ça créerait des situations très problématiques pour les familles. Les familles ont besoin de nous et nous font confiance, à tel point que très souvent, les gens n'appellent pas durant la journée pour savoir comment ça se passe avec leur enfant. Ce sont des emplois qui sont utiles et qui doivent être mis en valeur.

Elodie de Weck
- Emmanuelle Joz-Roland

Conférence-débat

Santé psychique au travail

Est-il possible de se prémunir contre les facteurs qui génèrent du stress sur les lieux de travail?

Jeudi 26 avril 2012

à 19 h 00 au SIT (grande salle)

Barbara Zbinden, coordinatrice de la CORAASP

(Coordination romande des associations d'actions pour la santé psychique)

Santé psychique au travail dans les secteurs publics, dans les métiers de la santé et du social

Cette question préoccupe le SIT depuis quelques années déjà, mais face à la recrudescence des cas de maladie pour cause de stress au travail, il lui a semblé opportun de saisir le sujet en organisant une conférence-débat. La dépression ou le burn-out sont les premières causes d'absentéisme en Suisse, les salarié-e-s des entreprises genevoises n'échappent pas à l'équation: surcharge de travail + problèmes d'organisation du travail + conflits de valeurs = arrêt maladie. Le SIT est régulièrement interpellé par ses membres pour les conseiller et les accompagner dans les démarches que les opposent à leur hiérarchie toujours plus exigeante ou toujours plus éloignée des valeurs défendues par celles et ceux qui se sont engagés dans les services publics, dans les métiers de la santé ou du social par conviction.

Accélération des cadences, pression des délais, restructuration, réorganisation, non reconnaissance des efforts fournis, disponibilité à outrance même pendant le temps libre ou encore pression à la productivité sont des facteurs qui induisent des rapports de travail tendus et conduisent à une perte de sens du travail fourni et à l'épuisement. La dépression frappe en Suisse, selon les ages, 2 à 10% de la population et dans les services particulièrement touchés par cette réalité, l'absence des un-e-s pèse sur la présence des autres et les mettent en situation de stress.

Aujourd'hui, c'est contre cette spirale infernale que le personnel soignant, éducatif, social, administratif, etc., doit lutter.

Des mesures collectives pour sortir de l'impasse

L'action collective demeure le meilleur moyen pour se prémunir du stress au travail, source de dépression et de burn-out. Nous partagerons nos expériences, et les vôtres, avec Barbara Zbinden. Nous vous attendons nombreuses et nombreux. Parlez-en à vos collègues, cette soirée est ouverte à toutes et à tous.

Loi sur la formation continue des adultes

Chèque annuel de formation (CAF)

La loi et le règlement du chèque annuel de formation ont été modifiés, sur la base des propositions du rapport de la Commission d'évaluation des politiques publiques.

Pour avoir accès au CAF, la limite du revenu brut annuel a été révisée. Il s'élève à maintenant à 88'340 francs pour une personne célibataire et à 132'510 francs pour les personnes mariées ou pacsées. Ce dernier montant a été relevé, car trop peu de femmes notamment avaient accès au CAF en raison d'un revenu de couple.

Par ailleurs, il est désormais possible de cumuler le montant de trois chèques annuels (soit 750 francs par an) sur une seule année afin de suivre des formations plus coûteuses. Mais, évidemment, il faudra alors attendre quatre ans pour y avoir de nouveau droit.