

## CCT-cadre du commerce de détail

# Le secteur vente a mal à sa CCT

**Les négociations de la Convention collective cadre du commerce de détail (CCT-cadre) ont échoué. Pour éviter que les vendeuses et les vendeurs du canton soient livrés-e-s aux patrons qui pratiquent la sous enchère salariale, les syndicats SIT et Unia ont demandé, et obtenu, un contrat-type de travail (CTT)**

### CCT

En septembre dernier, le texte d'une CCT-cadre avait réussi à mettre les syndicats SIT et Unia et les patrons d'accord. Le SIT et Unia étaient prêts à signer ce texte à condition que la CCT-cadre puisse être étendue.

Le texte prévoyait que les magasins puissent ouvrir un dimanche de l'Avent en sus du 31

décembre et que les samedis de l'Avent puissent être ouverts jusqu'à 19h au lieu des 18h actuels. En échange, le SIT et Unia avaient demandé que le personnel ne travaille pas plus de deux samedis de l'Avent sur quatre au-delà de 18h, que cette heure supplémentaire soit payée avec une majoration de 50% et que le travail du dimanche se fasse sur

la base d'un strict volontariat avec tenue d'un registre que chaque employé volontaire devait parapher. Le travail du dimanche était en outre payé avec une majoration de 100%.

Le SIT et Unia avaient aussi réussi à imposer le principe "pas d'extension des magasins d'ouverture de CCT" ou "clause guillotine" et les parties s'étaient mises d'accord sur la création d'une commission paritaire avec bureau des inspecteurs. Malheureusement, ce projet est tombé à l'eau. Car les patrons n'ont pas réussi à trouver les majorités nécessaires à l'extension de la convention.

Le SIT et Unia ont alors proposé de reconduire la CCT - étendue de manière facilitée actuellement en vigueur - en échange d'une augmentation des salaires minimaux à 3800 francs brut mensuels. Pour rappel, ces salaires "culminent" actuellement à 3740 francs.

Cependant, ce projet a lui aussi échoué. En effet, pour que l'extension facilitée puisse être approuvée par le Seco, puis par les autorités cantonales, il aurait fallu que les patrons démontrent au sein de la commission paritaire du commerce de détail leur volonté de faire fonctionner cette

commission et traitent des cas de sous-enchère. Or, malgré les demandes réitérées des syndicats, ce travail n'a pas été fait. Ce qui empêchait de fait la prolongation de la CCT-cadre étendue de manière facilitée.

### CTT

Face au risque de ne plus pouvoir agir en cas de sous-enchère salariale, le SIT et Unia ont donc demandé à l'organe tripartite du canton de Genève, le Conseil de surveillance du marché de l'emploi, de donner son feu vert pour qu'un contrat-type de travail (CTT) impose un salaire minimum de travail. Le principe a été approuvé le 23 novembre dernier. Il faut maintenant que la Chambre des relations collectives de travail édicte ledit contrat.

Cependant, les syndicats souhaitent que cette situation ne soit que temporaire. Car un contrat-type ne protège que le salaire. Le secteur de la vente mérite cependant d'être dignement protégé par une CCT qui oblige les employeurs à respecter les horaires de travail, à prendre une assurance perte de gain maladie, etc. et qui permette des contrôles dans les commerces du canton. Les syndicats souhaitent donc que les négociations, qui doivent reprendre en janvier 2013, aboutissent et qu'en 2014 les vendeuses et les vendeurs du canton puissent à nouveau être protégés par une CCT digne de ce nom avec un inspecteur pour la faire respecter.

Emmanuelle Joz-Roland

### Dans ce numéro:

#### Cinquantenaire active

Pas de flonflons pour les 50 ans de la CGAS, mais un échange et une réflexion sur la situation syndicale en Europe.

2-4

#### Construction: oui, mais ...

La CCT genevoise est enfin signée, mais la lutte contre la sous-traitance abusive continue.

5

#### Le moyen-âge

Ce qui est proposé pour les finances publiques genevoises n'est pas éloigné de la dime moyenâgeuse. Le retour des Visiteurs, quoi ...

7

#### La précarité, ça nous connaît

A l'occasion de la parution de la brochure du SIT, un appel pour le SIT intensifie le combat sur une de ses priorités.

1-2-8



## Une priorité: combattre la précarité

### Edito

**La** LUTTE contre les inégalités a toujours été et demeure la "pierre de touche" de la ligne syndicale du SIT, qui se traduit dans les valeurs qu'il défend, son histoire et son organisation. La précarité étant un facteur d'inégalité, elle s'inscrit dans cette orientation. Et c'est pour cela qu'une page de ce SIT-info et une brochure lui sont consacrées. Le SIT a toujours affirmé cette valeur syndicale: tous les salarié-e-s méritent d'être défendus, représenté-e-s et organisé-e-s, mais celles et ceux qui ont un statut fragile, un faible niveau de formation, un emploi peu qualifié, un bas salaire, une fonction d'exécution doivent l'être en priorité parce qu'ils ou elles sont plus exposé-e-s, moins outillé-e-s pour défendre leurs droits, moins mobiles professionnellement. Ainsi, l'histoire du SIT est marquée par son attention particulière aux immigré-e-s (des saisonniers aux sans-papiers), son implantation dans les "déserts syndicaux" (de l'hôtellerie-restauration à l'économie domestique), sa défense des plus bas salaires et des moins qualifiés (dans les négociations salariales et statutaires).

Cela s'est traduit au fil des ans par sa représentativité tant interne (deux tiers de ses membres sont immigré-e-s, le salaire médian des syndiqué-e-s se situe à 4'835 francs par mois et bien en dessous dans certains secteurs) qu'externe (le SIT est reconnu comme défenseur de ces catégories de salarié-e-s). Son organisation en est aussi le reflet: le SIT est à ce jour le seul syndicat réellement interprofessionnel (regroupant sous le même toit salarié-e-s du privé, de la fonction publique et du secteur parapublic), ce qui concrétise sa volonté de rassembler les travailleuses et travailleurs de tous les secteurs et de toutes les conditions, à la fois pour:

- mettre en commun leurs cotisations pour pouvoir "investir" là où les besoins sont les plus urgents et la syndicalisation plus faible;
- être capables de s'épauler et de s'unir dans des mobilisations et des actions concertées ou communes portées d'un meilleur rapport de forces;
- partager leurs préoccupations et en débattre pour avancer des revendications et des propositions non seulement sectorielles mais aussi unitaires et traitant non seulement des condi-

tions de travail mais aussi des conditions de vie et des problèmes de société ... comme la précarité. Concrètement cela donne une quadruple tâche au SIT: défendre, organiser, mobiliser et proposer, qui passe par:

- la défense individuelle des salarié-e-s grâce aux permanences syndicales, avec tout le suivi des dossiers que cela comporte (du contact avec les employeurs au tribunal des prud-hommes);
- l'organisation des personnes concernées: le syndicat n'est pas un service d'assistance ou une assurance, c'est un outil de lutte et de solidarité. Autrement dit, il n'agit pas "pour" les précaires, mais "avec" eux: en se syndiquant, en s'organisant, en militant, ils font exister le syndicat;
- diverses formes d'action collective: contrôles et interventions sur le terrain, dans les entreprises et les secteurs, mobilisations interprofessionnelles;
- la capacité syndicale d'avancer des propositions alternatives; en matière de précarité, le SIT et le mouvement syndical n'en manquent pas.

Une nouvelle brochure du SIT - présentation en page 8

Bulletin d'information SIT - N° 107

## Solidaires contre la précarité

**Sit syndicat**  
Interprofessionnel de travailleuses et travailleurs

16, rue des Chaudronniers - CH-1201 Genève  
Tél. +41 (0)22 818 03 00 - Fax +41 (0)22 818 03 01  
E-mail: info@sit-syndicat.ch - www.sit-syndicat.ch

décembre 2012

## La CGAS, une cinquantenaire dynamique et combative

La CGAS fête donc ses 50 ans. Les défis relevés récemment confirment le dynamisme combatif de cette cinquantenaire, dynamisme auquel a largement contribué le SIT. Comme exemples: l'initiative fédérale "pour un salaire minimum à 4000 francs"; des luttes contre la sous-traitance; une initiative cantonale "pour le renforcement du contrôle des entreprises"; un manifeste "combattre le chômage, la sous-enchère salariale, les abus patronaux et la xénophobie"; un soutien sans faille à la lutte des licencié-e-s de Merck Serono vivant; le soutien aux grèves menées aux HUG et tout récemment dans l'ensemble de la fonction publique contre le budget de l'Etat 2013.

2013 s'annonce donc comme une année de mobilisation majeure pour la CGAS et ses composantes pour relever des défis majeurs, comme:

- la poursuite de la lutte contre les attaques frontales de la fonction publique par la droite et sa majorité parlementaire qui veulent encore plus d'économies dans le budget 2013 lequel comporte d'ores et déjà des économies inacceptables: plan d'austérité aux HUG, suppression de postes au Cycle d'Orientation, fermeture du Service de la recherche en éducation, baisse de postes au Planning familial, suspension des annuités, suppression du PLEND, augmentation de la fiscalité pour les plus pauvres, tout ceci sans aucune recette supplémentaire sur les très hauts revenus!
- le développement d'une campagne forte pour faire accepter par le peuple l'initiative "pour le renforcement des entreprises" aujourd'hui attaquée par la droite dans une volonté de l'invalider;
- la poursuite des luttes contre la sous-enchère salariale, tout en se battant toujours et encore pour le maintien et pour l'extension des CCT;
- une bataille à venir contre la baisse de la fiscalité des entreprises, prévue par le Conseil d'Etat qui anticipe des décisions de la Confédération Suisse. En effet, la Confédération, soumise aux pressions de l'Union européenne, projette que des entreprises ayant leur siège en Suisse, mais dont la production est dans d'autres pays,

soient taxés fiscalement au même taux que celles qui produisent en Suisse. A la clé, une perte fiscale pour tous les cantons qui, à Genève, se solderait par de nouvelles attaques par la droite aux prestations et conditions de travail des salarié-e-s de la fonction publique. Un Conseil d'Etat genevois qui, par la voix de son grand argentier, annonce déjà vouloir baisser les impôts des entreprises locales de 24% à 13%, et augmenter celles des entreprises qui n'ont que leur siège à Genève de 11% à 13%. Et *in fine*, un manque à gagner de plus de 400 millions dans la caisse de l'Etat;

- à l'instar du 14 novembre 2012, des mobilisations pour soutenir les mouvements de luttes des travailleurs-euses de la Grèce, du Portugal, de l'Espagne qui vivent le dictat d'une politique d'austérité néo-libérale décidée par les instances dirigeantes de l'Union Européenne, de la Banque centrale et du Fond monétaire international. Un dictat qui produit un chômage massif, notamment des jeunes, de la pauvreté, de nouveaux flux migratoires économiques ingérables, une augmentation de la xénophobie, la destruction de la protection sociale, tout ceci dans le seul objectif de livrer au marché économique les biens publics que sont la santé, l'éducation, la culture, l'énergie, le transport et le social.

2013 sera donc une année intense en mobilisations. Comme il l'a toujours fait, le SIT sera actif au sein de la CGAS pour faire face aux enjeux majeurs évoqués ici. Pour le SIT, il s'agira également de faire valoir son point de vue interprofessionnel afin de préserver les intérêts de l'ensemble des travailleurs-euses de ce canton, qu'elles/ils soient issu-e-s des secteurs privés ou publics, qu'elles/ils soient suisses, étrangers, frontaliers, avec ou sans permis de travail. Les combats à venir se feront dans la rue, lors de manifestations, lors de grèves. Quant à nous, militant-e-s du SIT, soyons prêt-e-s à nous mobiliser pour tous les mouvements de lutte qui auront lieu en cette fin d'année 2012 et en 2013.

Nicole Lavanchy

### Pour une "13" cotisation solidaire

## Solidaires contre la précarité

Comme chaque fin d'année, nous lançons un appel à la solidarité en vous proposant de verser une 13<sup>e</sup> cotisation. Cette année, ces cotisations supplémentaires seront destinées à la lutte contre la précarité.

Le SIT a toujours eu parmi ses priorités la prise en compte des travailleurs et des travailleuses les plus précaires. Aujourd'hui, à Genève comme ailleurs, cette précarité se développe et se généralise dans le monde du travail (voir page 8 de ce SIT-info).

Les cas individuels sont plus nombreux et plus complexes, et les actions collectives toujours plus nécessaires. Mais les moyens, eux, stagnent puisque les cotisations sont proportionnelles aux revenus et que les salaires des personnes précaires sont par définition honteusement bas.

Pour continuer de combattre la précarité en faisant face à ses effets (par la défense individuelle des personnes touchées), tout en luttant contre ses causes par des actions collectives et des propositions alternatives, le SIT fait donc appel à vous pour que - dans la mesure de vos moyens - vous nous aidiez à continuer cet important travail syndical, tout en nous permettant de préserver notre autonomie financière, et donc notre indépendance.

Nous vous remerciant d'avance pour votre versement - petit ou grand il a son importance!

### Une brochure de l'USS

## Protéger celles et ceux qui défendent nos droits

L'Union syndicale suisse vient de faire paraître une brochure (que l'on obtient sur [www.uss.ch](http://www.uss.ch)) sur la protection des délégué-e-s syndicaux-ales. Nous en repreneons ci-dessous l'essentiel de la préface.

En Suisse, tout le monde a le droit d'adhérer à un syndicat. La liberté syndicale fait partie des droits fondamentaux mentionnés explicitement depuis 1999 à l'article 28 de la Constitution fédérale. C'est uniquement parce qu'en Suisse, des centaines de milliers de personnes font usage de ce droit et se sont donc affiliées à une organisation de salarié-e-s que les conditions de travail peuvent être négociées collectivement et améliorées à travers des conventions collectives de travail (CCT).

Or, tolérer que les travailleurs-euses qui représentent leurs collègues aux négociations ou lors de conflits subissent des représailles, voire se fassent licencier, rend finalement caduc ce système social basé sur la participation. S'il n'est en effet plus possible de négocier des CCT d'égal à égal, c'est la fin du partenariat social. La liberté syndicale est aussi vidée de sa substance si les membres d'un syndicat doivent craindre d'éventuelles mesures de rétorsion.

Presque tous les pays européens ont tiré les conclusions qui s'imposent: les représentations du personnel et les militant-e-s syndicaux bénéficient d'une protection étendue contre le licenciement. En la matière, la Suisse est la lanterne rouge. Elle n'offre aucune protection efficace contre les licenciements antidémocratiques et antisyndicaux et ne prévoit en particulier pas l'obligation de réintégrer les victimes de licenciements abusifs.

Il est urgent que cela change.

### 1200 militant-e-s écrivent au Conseil fédéral

La Suisse se dit progressiste en matière de respect des droits démocratiques. Ainsi, elle a ratifié la Convention de l'Organisation internationale du Travail (OIT) qui protège les salarié-

e-s dans l'exercice d'activités syndicales, notamment contre le licenciement abusif. Faisant partie des normes minimales reconnues au plan international en ce qui concerne les droits humains, cette convention concrétise la liberté syndicale. Or, elle est pratiquement restée lettre morte, sa mise en œuvre efficace dans le droit fédéral n'ayant toujours pas eu lieu.

Pour quelques petits mois de salaire à payer, les employeurs peuvent toujours licencier les employé-e-s syndicalement actifs qui les dérangent, même s'il s'agit là de licenciements abusifs, c'est-à-dire illégaux. C'est pour cela que l'OIT a déjà condamné la Suisse par le passé.

Le faible nombre de licenciements litigieux rendrait inutile une protection contre le licenciement plus efficace, disent en choeur le Conseil fédéral et le patronat. Il suffirait que les partenaires sociaux cherchent des solutions au niveau individuel. En réalité, le nombre de licenciements antisyndicaux a fortement augmenté depuis le début de la crise financière et économique. Les employeurs sont toujours moins disposés à accepter des critiques fondées sur le droit du travail, si constructives soient-elles. D'où un réel malaise parmi les salarié-e-s.

"Pour nous, qui nous engageons chaque jour pour nos collègues, la situation devient toujours plus insupportable. Nous tenons à le dire clairement: ça suffit!" C'est ce qu'ont écrit plus de 1200 membres de représentations du personnel et militant-e-s syndicaux dans une lettre ouverte au Conseil fédéral. Leur revendication: la Suisse doit assumer ses engagements internationaux face à l'OIT et introduire enfin de vraies sanctions contre les licenciements antisyndicaux. Les syndicats exigent l'inscription dans la loi et les CCT d'une meilleure protection contre le licenciement.



### Fêtes de fin d'année

Le secrétariat SIT sera fermé depuis le vendredi 21 décembre au soir. Réouverture le mercredi 2 janvier 2013 - sauf pour le secteur bâtiment-nettoyage-entretien-industrie: réouverture le lundi 7 janvier.

### SIT: heures d'ouverture

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

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

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

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

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

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

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

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

### Impressum

**Rédaction et mise en page:** Martine Bagnoud, Simon Descombes, Jean-Luc Ferrière, Sacha Pfister, Georges Tissot.

**Collaboration régulière:** Boumédienne Benmiloud, Valérie Buchs, Manuela Cattani, Davide De Filippo, Elodie De Weck, Equipe Chômage, Mirella Falco, Giangiorgio Gargantini, Jésus Gomez, Thierry Horner, Emmanuelle Joz-Roland, Jorge Klappenbach, Aurélien Petzold, présidence du SIT, Sylvain Tarril, Françoise Weber.

**Impression:** CIE - Tirage: 12'500 exemplaires - Parait 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.

## Comités syndicaux

### Le comité SIT du 15 novembre a:

- confirmé le **OUI** à la loi sur les caisses de pension publique;
- pris note des accords intervenus dans le secteur de la construction et la suspension de la grève;
- pris position sur le projet AVS+ de l'USS, et le soutien à la variante 10% linéaire, tout en demandant une révision du 2<sup>e</sup> pilier.

### Le Comité CGAS du 18 octobre a:

- suite à un débat contradictoire, décidé à la majorité des 2/3, de ne pas soutenir le référendum contre la loi concernant les caisses de pension du personnel de l'Etat;
- décidé de soutenir le référendum contre les mesures d'urgences en matière d'asile;
- décidé d'une mobilisation syndicale contre la proposition d'invalidation de l'initiative de contrôle marché du travail;
- décidé de soutenir l'idée d'une manifestation pour le 80e anniversaire de la tuerie du 9 novembre 1932.

### L'assemblée statutaire des délégué-e-s CGAS du 22 novembre a:

- reconduit le bureau sortant, avec en plus un deuxième représentant de droit pour Unia, ainsi qu'Alessandro Pelizzari à la présidence, pour une 3<sup>e</sup> année;
- adopté ses comptes 2011 et son budget 2012;
- adopté une résolution de soutien contre les mesures d'austérité au budget 2013 de l'Etat.

### L'assemblée des délégué-e-s USS du 16 novembre a décidé de:

- lancer l'initiative AVS+ pour augmenter de 10% toutes les rentes AVS;
- continuer à renforcer les mesures d'accompagnement à la libre circulation, par la responsabilité solidaire l'introduction de salaires minimums par les cantons, en réhaussant le salaire de référence pour la sous-enchère, et en introduisant des salaires minimaux conventionnels dans les branches prioritaires;
- soutenir le référendum contre les mesures urgentes sur l'asile;
- lutter contre la dérégulation des horaires d'ouverture des commerces la nuit et le dimanche;
- lutter pour garantir les emplois et lutter contre les licenciements, notamment par l'abandon des politiques d'austérité des Cantons et de la Confédération.

### Le comité USS du 21 novembre a:

- déterminé les mots d'ordres sur les votations du 3 mars 2013 (Oui à la politique familiale et à l'aménagement du territoire, blanc pour l'initiative Minder);
- adopté les réponses avec consultation sur l'imposition des couples et familles (rejet);
- décidé du principe du lancement d'un référendum contre la dérégulation des horaires d'ouverture des commerces la nuit et le dimanche;
- pris connaissance de rapports sur l'évolution de la LAMal, la situation de l'égalité des salaires, les places d'apprentissage, les tarifs postaux des journaux.

# Quels chiffres croire ?

**L'éditorial du dernier SIT-info a suscité une demande de droit de réponse de la part de l'OCIRT. Que nous publions ici avec nos commentaires.**

"Dans son éditorial 'Initiative syndicale invalidée? Comment lutter contre la sous-enchère salariale' publié dans le SIT-info no 7 d'octobre 2012, le SIT affirme 'lorsque l'OCIRT annonce 1136 contrôles en 2011 en matière de sous-enchère salariale, il s'agit en réalité de moins de 200 réelles visites d'entreprises et d'instructions approfondies par année, puisque dans les 1000 contrôles sont comptabilisés les simples coups de fil et autres échanges de mails qui ne peuvent être qualifiés de véritables contrôles'. La direction de l'OCIRT conteste fermement cette affirmation. Les 1136 contrôles annoncés par l'office au SECO sont des contrôles approfondis qui conduisent à des constats objectifs et documentés sur les conditions de travail pratiquées dans les entreprises concernées, et plus particulièrement sur la présence ou non de sous-enchère salariale. Ce chiffre ne reflète d'ailleurs de loin pas l'ensemble des contrôles réalisés par le service de l'inspection du travail. Il convient d'y ajouter les quelque 1300 contrôles réalisés annuellement par l'office en matière de santé et de sécurité au travail."

Les critiques du SIT sur les modalités de contrôles de l'OCIRT et sur le volume de contrôles effectués sont basés sur des documents officiels de l'Etat de Genève. Le rapport de

la CEPP d'avril 2010 à propos des contrôles effectués par l'Etat (OCIRT) ou à la demande de la commission tripartite cantonale (le Conseil de surveillance du marché de l'emploi) indique clairement que "les 7 à 8 inspecteurs de l'OCIRT ont effectué chaque année de 138 à 194 contrôles des conditions de travail et de salaires dans les entreprises" en ce qui concerne la constatation du respect des usages professionnels.

L'étude affirme également que "le dispositif de contrôle n'agit pas sur l'ensemble du marché du travail. En effet, 62% des entreprises (52% des travailleurs) du secteur privé ne sont ni soumis à des conventions collectives, ni contrôlées dans le cadre des marchés publics. Lorsqu'elles n'engagent pas de personnel européen, elle ne sont pas visées par les contrôles".

Ce sont entre autres ces éléments d'insuffisance criante de contrôle des entreprises qui ont conduits les syndicats à vouloir renforcer le système de contrôle par le biais de l'initiative. Plusieurs types de contrôles (téléphoniques, par mail, en entreprise) continuent de coexister. Si, depuis, l'OCIRT a augmenté le nombre de contrôles complets en entreprises à plus de 1000 sur le respect des usages professionnels - car c'est de ce domaine qu'il s'agit - ce serait plutôt une bonne nouvelle.

Mais le nombre d'entreprises genevoises qui échappent à tout contrôle et où la sous-enchère salariale sévit demeure écrasant et seule l'initiative peut apporter une réponse valable.

Sans parler de l'autre critique fondamentale des syndicats : les contrôles en entreprise font la part belle aux employeurs qui présentent souvent une réalité enjolivée, ne s'intéressent pas aux témoignages des salariés-e-s, et surtout, lorsqu'un contrôle est effectué, les salariés-e-s ne sont pas informé-e-s des résultats.

MC

# Pénalités abusives

Le SIT a gagné une procédure judiciaire pour un membre pénalisé injustement par une suspension des indemnités de chômage de 25 jours. Cette suspension infligée par l'Office cantonal de l'emploi (OCE) se basait sur une remarque "codée" de la Fondation Intégration pour tous (IPT), notifiant que notre membre, qui suivait une Mesure relative au marché du travail (MMT), avait eu une "attitude inadéquate" sans toutefois en rechercher la cause. Or, l'attitude "inadéquate" ne faisant en réalité qu'indiquer que le rythme de la mesure suivie par notre membre auprès de la fondation IPT avait été

interrompu en raison de trois absences - qui plus est justifiées par un certificat médical. La Chambre des assurances sociales a alors donné raison à notre membre en confirmant qu'il n'avait pas eu une attitude inadéquate et n'avait pas mis en échec la mesure IPT.

La Chambre a ainsi annulé les décisions de sanction de suppression des indemnités de chômage tout en condamnant l'OCE à payer les dépens. Le SIT tient à mettre en garde contre ces pratiques injustes et invite à lui communiquer toutes situations analogues.

Or, l'attitude "inadéquate" ne faisant en réalité qu'indiquer que le rythme de la mesure suivie par notre membre auprès de la fondation IPT avait été

Françoise Weber et Zohra Kibboua

## Communiqué CGAS - Vendredi 30 novembre 2012

### Nouvelle étape franchie par l'initiative syndicale: il y a urgence d'agir contre le dumping salarial!

**À une nette majorité le Grand Conseil a désavoué le Conseil d'Etat et la majorité de la Commission législative du Grand Conseil en validant l'initiative des syndicats pour le renforcement du contrôle des entreprises ( 53 oui, 40 non).**

**La décision du Parlement témoigne - si besoin était - de l'urgence de prendre des mesures contre la sous-enchère salariale qui sévit dans ce canton. Les syndicats saluent donc la décision du Grand Conseil et attendent à présent que les débats parlementaires sur le fond puissent se mener rapidement.**

## L'USS lance l'initiative AVSplus

# Sur le front des retraites

**En Suisse, le revenu réalisé sous forme de rentes est insuffisant pour de nombreuses personnes à la retraite. En outre, l'évolution des rentes est toujours plus à la traîne par rapport à celle des salaires. L'USS veut s'attaquer à la racine de ce problème. C'est pourquoi son assemblée des délégués-e-s a décidé à l'unanimité de lancer au printemps prochain l'initiative populaire AVSplus. Grâce à elle, les retraité(e)s toucheraient à l'avenir un supplément mensuel de 10 %.**

La Constitution fédérale stipule que les rentes de l'AVS et celle du 2<sup>e</sup> pilier permettent ensemble "de maintenir de manière appropriée (le) niveau de vie antérieur". Ce but n'est pas atteint aujourd'hui pour de trop nombreuses personnes, ce qui concerne non seulement les retraité-e-s qui ne touchent qu'une rente AVS, mais aussi beaucoup d'autres pour qui le but constitutionnel n'est pas réalisé, alors qu'ils perçoivent aussi des rentes du 2<sup>e</sup> pilier. Et ce phénomène pourrait s'accroître en raison de la pression qui pèse sur le 2<sup>e</sup> pilier. Il faut par conséquent relever les rentes de l'AVS.

Dans son initiative, l'USS propose de relever de manière linéaire de 10 % les rentes de l'AVS. Cela représenterait un supplément sensible de 116 à 232 francs par mois. Nombre de travailleurs et travailleuses doivent actuellement faire face à des hausses de leurs cotisations au 2<sup>e</sup> pilier, uniquement pour en garantir les prestations. Pour une rente de couple complète, le supplément apporté par AVSplus serait de 348 francs. Si l'on regarde comment les rentes sont réparties aujourd'hui, on voit que les femmes - surtout celles qui élèvent seules leur(s) enfant(s) - profiteraient beaucoup de la hausse proposée par l'initiative.

AVSplus coûtera 3,6 milliards de francs. L'initiative ne fait aucune prescription quant au financement de ce montant. Par-

mi les sources de financement possibles, mentionnons le produit d'un impôt national sur les successions demandé par une initiative populaire que l'USS soutient. L'imposition des parts d'héritages supérieures à 2 millions de francs rapporterait chaque année 2 milliards de recettes supplémentaires à l'AVS.

L'USS va maintenant formuler la teneur précise de son initiative. La récolte des signatures commencera au printemps 2013 et l'initiative devrait être déposée pendant l'été.

### Pendant ce temps, le Conseil fédéral

Le Conseil fédéral a présenté les orientations des futures réformes de la prévoyance vieillesse. Ses propositions ne tiennent malheureusement pas compte des besoins de larges pans de la population. Aujourd'hui, le revenu touché sous forme de rentes par les salarié-e-s qui ont reçu des petits salaires ou des salaires moyens est trop faible. Les rentes sont à la traîne derrière l'évolution des salaires. Et les futures rentes du 2<sup>e</sup> pilier sont sous pression. Aujourd'hui, avoir eu une vie professionnelle complète ne garantit pas que l'on percevra une rente de vieillesse décente. En voulant baisser le taux de conversion minimal, le Conseil fédéral s'accommode d'une baisse des rentes. Et le mécanisme d'intervention prévu pour geler les rentes AVS est aussi

une attaque contre les revenus réalisés sous forme de rentes.

Les intentions du Conseil fédéral en matière d'âge de la retraite sont, elles aussi, éloignées des besoins des citoyens et citoyennes de ce pays. La situation des travailleurs et travailleuses âgé-e-s et surtout celle des femmes sur le marché de l'emploi est difficile. Près d'un tiers des personnes de plus de 58 ans préféreraient travailler pendant leur retraite plutôt que de devoir renoncer à leur travail. La moitié des femmes qui arrêtent de travailler avant 64 ans le font parce que leur travail est trop lourd pour leur santé. Relever l'âge de la retraite des femmes ou restreindre les possibilités de retraite anticipée est une mesure réaliste et créera de nouveaux problèmes.

## Formation professionnelle

# Vers une année chargée

Les priorités syndicales en matière de formation continue et professionnelle sont de permettre à chacun-e de disposer des droits à la formation, d'obtenir des certifications reconnues. Nombre de personnes ne disposent pas des connaissances de bases nécessaires pour poursuivre des formations débouchant sur des CFC (titre d'apprentissage) ou autres, et cela est pénalisant en terme de mobilité professionnelle et de rémunération. Dans plusieurs secteurs, l'expérience mais aussi les niveaux de formation donnent accès à une meilleure reconnaissance salariale. Or, à ce jour, il y a trop peu de droit pour se former pendant le temps de travail.

Il y a un an, la CGAS a élaboré un manifeste visant à élargir les droits à la formation

continue, notamment en incitant le patronat à établir un droit minimal de jours formation aux employé-e-s. Ce manifeste est actuellement examiné par les partenaires sociaux et de la formation. C'est l'occasion d'améliorer l'accès à l'information et d'élargir les dispositifs permettant de se former sur le temps de travail (prise en charge partielle de la perte de gain). Par ailleurs, c'est dans les négociations sectorielles que nous tentons d'établir un droit à obtenir des congés formations.

### La nouvelle formation d'ASA

Pour la formation en deux ans des Aides en soins et accompagnement (ASA), la nouvelle attestation fédérale a démarré cet automne. Les ASA remplacent désormais la formation d'aides-

soignant-e. De nombreuses personnes travaillent comme aides-soignantes, dans les EMS en particulier, mais n'ont pas de diplôme. Les syndicats priorisent la formation des personnes en emploi. Il y a désormais la possibilité d'atteindre le niveau de l'attestation par validation de l'expérience et d'accéder au dispositif perte de gain. Un autre aspect positif est que la validation des acquis et les modules de formation complémentaires sont aussi désormais accessibles aux personnes demandeuses d'emplois. N'en demeure pas moins que le SIT revendique, pour les personnes au chômage, des mesures de formation favorisant l'engagement par l'employeur et permettant des vrais salaires.

Françoise Weber

## "Maintenir son niveau de vie d'avant la retraite"

L'USS a posé quelques questions à ce sujet à Doris Bianchi (DB), responsable de la sécurité sociale à l'USS, qui était venue au SIT en automne.

**Dans toute l'Europe, la gauche doit se battre contre le démantèlement des retraites. Et l'USS veut développer l'AVS en Suisse. A-t-elle perdu la raison ?**

**DB :** La Suisse se trouve dans une situation toute différente. Nos assurances sociales sont en bonne santé. Surtout l'AVS. Elle est très performante et solide parce qu'elle repose sur des cotisations non plafonnées, alors que les rentes le sont. C'est pour cela qu'elle peut sans problème aucun supporter une hausse de ses rentes. Ce sera d'ailleurs la première fois depuis une quarantaine d'années que l'on débattera publiquement de ce sujet. Nous avons les moyens nécessaires pour faire en sorte que, dans toute la mesure du possible, tous les retraité-e-s puissent maintenir leur niveau de vie d'avant la retraite.

**L'initiative populaire de l'USS demande une hausse linéaire de 10 % de toutes les rentes de vieillesse. Dans le débat qui a précédé la décision du lancement, il a toujours été question d'améliorer d'abord les petites et moyennes rentes. N'est-ce pas contradictoire ?**

**DB :** Non, absolument pas. Si l'on sait comment l'AVS fonctionne, on voit tout de suite qu'elle favorise dans les faits les bas et moyens revenus au niveau de la formation des rentes. Elle le fait à travers le mode de financement que je viens de décrire, mais aussi à travers le splitting des rentes, c'est-à-dire le partage en parts égales des revenus des couples mariés, et les bonifications pour tâches éducatives pour toutes les personnes élevant des enfants. Ensuite, la formule de calcul des rentes favorise aussi les bas et moyens revenus. La conséquence en est que les personnes à bas revenus ne recevront pas une petite

rente, mais une rente moyenne. Quant aux personnes à moyens revenus (dans les 6000 francs), elles ne toucheront pas une rente moyenne, mais une rente élevée (dans les 2000 francs ou plus).

**Et qui paiera tout cela ?**

**DB :** Notre demande d'une hausse de 10 % de toutes les rentes de vieillesse coûtera environ 3,6 milliards de francs. L'initiative ne précise pas comment ce montant sera financé. Nous aimerions en rester aux sources de financement actuelles: cotisations salariales, TVA, participation de la Confédération. Si l'on ne recourait qu'aux cotisations salariales, cela représenterait en tout 0,55 % (pour l'employeur et pour l'employé). C'est peu, si l'on considère que la hausse des rentes AVS sera importante. Et ce sera d'autant plus aisé à réaliser que les cotisations salariales pour l'AVS n'ont plus été relevées depuis une quarantaine d'années.

# La crise au cœur des festivités

**L'époque n'est pas à la fête en Europe. Partout les salarié-e-s font les frais des politiques d'austérité qui menacent chaque jour un peu plus les conditions de travail et les acquis sociaux. Le 22 novembre dernier, pour célébrer ses 50 ans, la CGAS a donc préféré la sobriété et la réflexion à l'autocélébration tapageuse.**

En effet, même si la Suisse échappe à une crise de la dette comme la connaissent les pays du Sud de l'Europe, elle est prise dans la tourmente générale qui frappe le continent. Nombre de ses salarié-e-s en font les frais et elle n'est pas non plus totalement innocente des maux financiers qui accablent les autres pays.

La CGAS a invité des représentants syndicaux de deux des pays les plus touchés par la crise, à savoir la Grèce avec Evi Vretta, militante syndicale Ethnodata et le Portugal avec Carlos Trinidad, syndicaliste à la CGTP (Confédération générale des travailleurs portugais). Ainsi que Jana Seppelt du syndicat allemand Ver.di. Et le

moins que l'on puisse dire est que les nouvelles ne sont pas bonnes.

En Grèce, il n'y a pas moins que 1 500 000 chômeurs soit un taux de chômage de 25,45%. Mais, à ces chiffres, il faut encore ajouter les centaines de milliers de travailleuses qui ont vu leurs conditions de travail se dégrader fortement, leurs salaires baisser, leur impôts augmenter, pendant que leur système d'éducation, de santé et globalement tout le système social s'effondrait. Vu les tarifs désormais pratiqués par les hôpitaux ou les écoles, seule la moitié de la population grecque peut désormais "s'offrir" les services publics. Le corollaire de cette si-



tuation, outre le nombre croissant de sans abris et de suicides est la mort progressive de l'État de droit, encore accentuée par l'influence grandissante du parti néo nazi Aube dorée. La répression des manifestations se fait par l'armée et à coups de matraque et de gaz lacrymogènes directement tirés sur les manifestants. Résultat: des blessés mais aussi des morts. Les journalistes qui dénoncent la situation se font arrêtés. Les personnes porteuses du VIH sont fichées, ainsi que les prostituées. Et évidemment les immigrés sont l'objet d'une chasse sans merci, leurs enfants sont kidnappés par les membres d'Aube dorée, certains se font même poignarder sans que la police n'intervienne.

Selon Carlos Trinidad, la situation n'est guère plus reluisante au Portugal où l'on compte plus d'un million de chômeurs et où chaque année les salaires baissent: 4% en 2011, 6% en 2012. Les objectifs imposés par la troïka (Banque mondiale, FMI et Union européenne) sont inatteignables et

les mesures imposées aggravent chaque jour un peu plus la situation. Le gouvernement s'apprête à couper encore 4 milliards dans des budgets sociaux déjà réduits à la portion congrue. L'émigration est massive, même chez les travailleurs-éues qualifié-e-s (infirmières, ingénieurs, etc.), ce qui prive le pays de ses ressources.

Et pendant que ces pays d'Europe du Sud sombrent dans la désolation économique, au Nord, on se vante d'être de bons gestionnaires, d'avoir su faire les bons sacrifices au bon moment. Ainsi la fourmi allemande n'a aucune raison de prêter secours aux cigales grecques, portugaises ou espagnoles. Pourtant selon Jana Seppelt, si les finances de l'État allemand sont au beau fixe, les finances de la classe laborieuse, elles sont à la peine. Les salarié-e-s d'Allemagne ont effectivement fait d'énormes sacrifices depuis une dizaine d'années: baisse de salaire, augmentation du temps de travail et du travail précaire.

Du Nord au Sud, les travailleurs-éues d'Europe sont dans l'impasse. Pour enrayer la catastrophe, il faut que la contestation soit commune et massive. Ce qui fut le cas le 14 novembre dernier. Jamais depuis la Seconde Guerre mondiale, autant de gens n'étaient descendus dans les rues d'Europe. Pourtant, pour l'instant, ce raz le bol massif ne semble pas influencer beaucoup, les auteurs des politiques d'austérité absurde. Mais si le mouvement continue, notamment le 23 mars prochain ou une manifestation géante est d'ores et déjà prévue à Bruxelles, l'on peut espérer faire reculer les deux idéologies perverses qui minent notre vieux et beau continent: l'ultra-libéralisme, allié objectif du fascisme. Le mouvement syndical, SIT et CGAS inclus, veilleront de toutes leurs forces à faire progresser le camp du bon sens et de la justice: celui des travailleurs et des travailleuses d'où qu'ils viennent.

Emmanuelle Joz-Roland

## Une Genevoiserie unique au monde ?

Peut-être que la CGAS, cette *Genferer* syndicale est unique au monde... Nulle part en effet on ne trouve une confédération syndicale qui regroupe l'ensemble des syndicats - toutes obédiences confondues - dans une seule organisation, évidemment dans les pays où la pluralité syndicale existe (ce qui est aussi une minorité). Cela a toujours été un vrai délice de passer pour de doux dingues en expliquant à nos camarades français que c'était comme si, chez eux, une seule organisation regroupait à la fois la CGT, la CFDT, FO et les cadres! Et pourtant... Au tout début des années 1960, des contacts sont pris entre organisations d'ouvriers, de fonctionnaires et d'employés pour mettre les forces en commun. C'est ainsi que naît, en 1962, la Communauté genevoise d'action syndicale, qui regroupe l'Union des syndicats, l'Association des commis et la Société des employés de commerce. Manquent évidemment à l'appel les syndicats chrétiens (le SIT de l'époque), qui ne sont pas encore tout-à-fait dans le giron de la gauche. La CGAS va alors être le partenaire syndical officiel et représentatif, particulièrement dans le cadre du tripartisme - cette autre Genevoiserie

incluant la négociation entre patrons, syndicats et État. Au gré d'une évolution du syndicalisme - tant en fondements politiques qu'en termes de représentativité - et d'un changement de générations, la CGAS va s'ouvrir à d'autres composantes: les infirmières, puis un syndicat de l'hôtellerie, et surtout - gros morceau avant enfin d'accueillir Syna - le SIT en 1995. L'entrée du SIT sera l'occasion (et la nécessité) de redéfinir le fonctionnement de la CGAS avec des modifications statutaires qui ne porteront pas uniquement sur le fonctionnement (renforcement du secrétariat, présence accrue des militant-e-s dans les instances directrices), mais surtout sur le mode d'action syndicale, la transportant au plus près du terrain et de l'actualité. C'est ainsi que la CGAS agira très directement dans le domaine de l'égalité, du chômage, de la migration, du contrôle du marché du travail et de la libre circulation des personnes, de la loi sur le travail, des finances publiques... mais aussi en appui et en résonance des luttes dans les secteurs et dans les entreprises.

GT

## Mesure dans le cadre du chômage

# Des Stare qui ne brillent pas

**Quoi de neuf pour les chômeurs et chômeuses à Genève? La mise sur pied par l'OCE de programmes de formation visant l'acquisition par validation des acquis d'un CFC ou d'une AFP (attestation professionnelle fédérale) dans le cadre des stages de requalification - d'où l'appellation de Stare - prévus par les lois fédérale et cantonale en matière de chômage pour quatre professions: aides en soins et accompagnement, maçon, nettoyeur-éue, agent-e de sécurité publique.**

Une mesure positive pour les chômeurs? Oui, sur le plan de la formation. Une mesure positive pour l'emploi? Non, car les chômeurs-éues sont placés-e-s à durée déterminée et ne sortent pas du circuit de la précarité. Et encore non car, durant les stages, les chômeurs placés dans des institutions publiques ou des entreprises privés travaillent au tarif des indemnités de chômage alors que les salaires minimaux prévus dans les CCT des mêmes professions sont plus élevés. Faire travailler à un salaire inférieur aux normes en vigueur, cela s'appelle du dumping salarial. Lorsqu'il est organisé par l'État sous l'égide des lois fédérale et cantonale, il s'agit de dumping salarial légal. A combattre, car l'État n'a pas à devenir une sorte d'agence de travail temporaire qui met à disposition de la main d'œuvre gratuite aux entreprises ou aux institutions publiques, puisque celles-ci ne contribuent d'aucune manière au paiement du salaire.

Le SIT soutient la formation professionnelle des chômeurs-éues. Toutes les études démontrent que les personnes sans formation ont plus de risque de se retrouver au chômage que celles qui disposent d'une formation reconnue. D'ailleurs si l'OCE a enfin mis sur pied des programmes de formation qualifiants pour les chômeurs, c'est aussi parce que ces dernières années, tant lors de la révision de la LACI que ce printemps lors de la révision de la loi cantonale sur le chômage, les syndicats ont été très criques et ont dénoncé à maintes reprises les stages sans formation et les stages avec pseudo-formation.

Notamment l'expérience pilote M-Défi, stage à la Migros payé par le chômage: la pseudo-formation n'augmente pas l'employabilité des stagiaires dans d'autres entreprises, puisqu'elle était axée uniquement sur les besoins et spécificité de la Migros.

### Stare aide en soins et accompagnement (ASA)

La mesure s'adresse aux demandeurs-éues d'emploi non qualifié-e-s avec une année d'expérience dans le domaine de la santé et vise l'obtention de l'AFP en soins et accompagnement. Elles sont nombreuses dans le canton à avoir travaillé, sans diplôme, quelques années en EMS ou autre service de santé et à se retrouver au chômage. Sa durée est de maximum 8 mois, pour 18 à 20 personnes. L'OCE prévoit d'ouvrir 3 à 4 volées par année. Le placement se fera dans les EMS, aux HUG, dans les cliniques privées. Le programme de formation est mis sur pied par l'ORTRA et comporte 410 leçons soit 52 jours de formation/école dispensés sur les 8 domaines essentiels de la profession. Le modèle est dual: alternance entre 3 jours de travail en institution et 2 jours d'école. Du point de vue du contenu de la formation, de l'encadrement et du suivi pédagogique durant la phase pratique, il s'agit d'un programme bien pensé car les syndicats ont pu faire valoir un certain nombre de propositions.

### Stare maçon

Il s'adresse aux demandeurs d'emploi non qualifiés avec 2-3 ans d'expérience dans le domaine du bâtiment (gros et second œuvre) et vise l'obtention

du CFC de maçon. Sa durée est de maximum 7 mois et il sera ouvert pour des groupes de 18 à 20 personnes à raison de 2 volées par année. La formation consiste en 352 leçons, soit 44 jours de formation/école dispensée dans 7 domaines de compétences, selon un système dual d'alternance 2 jours à l'école et 3 jours en entreprise.

Selon le SIT, ce programme n'est pas bien pensé. Si des discussions ont eu lieu entre l'OCE et les employeurs, les syndicats n'ont pas été consultés. La validation des acquis visant un CFC de maçon n'est en principe ouverte qu'aux employés de catégorie B (avec moins de 5 ans d'expérience). Or 7 mois de formation sont insuffisants pour acquérir l'expérience pratique et la formation théorique pour atteindre ce but. Plus grave encore, le revenu d'un chômeur avec moins de 5 ans d'expérience dans le bâtiment est de 80% d'un salaire de cat. C au mieux (soit env. 3'600.-) alors que les maçons de cat. B peuvent prétendre à 5'066.-. De plus, la Loi fédérale sur la formation professionnelle prévoit que des salaires adaptés doivent être prévus pour les adultes qui font un CFC, la CCT gros œuvre fixant ce salaire à celui de la cat. C, soit 4'507.-. Le SIT est très insatisfait car les éléments salariaux en lien avec la CCT n'ont pas été pris en compte et exige que les personnes ayant suivies ce stage reçoivent la qualification cat. B si elles n'ont pas obtenu le CFC à la fin du stage. Par ailleurs, l'expérience fai-

te avec la formation de machinistes mise sur pied par l'État en partenariat avec la SSE, les syndicats et l'entreprise mandatée pour le chantier CEVA laisse songeur quant au sérieux des employeurs qui se lancent dans ce type de programmes. Le SIT avait épaulé et soutenu 12 candidats dont 8 ont obtenu la formation. Mais au final, ils n'ont pas eu accès à un emploi fixe, l'entreprise ayant préféré engager des intérimaires venant de partout en France.

### Stare nettoyeur-éue

Le programme s'adresse aux demandeurs-éues d'emploi non qualifié-e-s avec une première expérience dans le domaine du nettoyage et vise l'obtention partielle de l'AFP de nettoyeur. Sa durée est de 3 mois et il sera ouvert à un groupe de 8 à 10 personnes durant la phase pilote, le nombre de bénéficiaires étant à définir pour la suite. La formation dispensée à l'École genevoise de la propreté (EGP) consiste en 15 journées de formation et trois mois de stage en parallèle.

Bien qu'organisé par l'École genevoise de la propreté, les syndicats n'ont pas été correctement consultés et le programme souffre de plusieurs lacunes:

- le stage ne porte que sur un module de la formation visant une VAE AEP, l'ambition même de ce stage est donc plus faible que celle des autres programmes proposés;
- l'EGP offre la possibilité de suivre les modules en-dehors d'un stage;

- la question de la rémunération des stagiaires se pose de la même manière que dans les autres programmes car l'articulation avec la CCT n'est pas étudiée.

### Formation des chômeurs mais sans dumping salarial

S'il soutient la formation, le SIT continue de dénoncer le fait que la mise à disposition de main d'œuvre gratuite aux entreprises et institutions dans le cadre de stages constitue une forme de dumping salarial légal inacceptable.

D'autant plus inacceptable que ces programmes de formation pourraient être facilement organisés dans le cadre légal actuel mais en évitant le dumping salarial et la précarité. En utilisant l'Allocation d'initiation au travail prévue par la loi fédérale sur le chômage et l'Allocation de retour en emploi prévue par la loi cantonale. Ces deux mesures prévoient à certaines conditions une aide étatique dégressive au paiement du salaire aux entreprises qui engagent des chômeurs-éues à durée indéterminée. Il s'agit d'une véritable insertion professionnelle en emploi stable, avec un salaire aux conditions des CCT ou des normes en vigueur. Pour autant que ces entreprises soient contrôlées correctement, le SIT revendique que les programmes de formation soient couplés à ces mesures et non pas sous la forme de stages au salaires de dumping salarial et dans le tourment de la précarité.

Manuela Cattani

# Mais les patrons n'assument pas leurs responsabilités

Dans le dernier SIT-info, nous nous élevions contre les instances centrales de la Société suisse des entrepreneurs (SSE) à Zürich qui refusaient obstinément de ratifier l'accord historique et novateur trouvé le 5 mars 2012 sur le plan local, incluant notamment une notion de responsabilité solidaire. Nous indiquions également que les militants des syndicats SIT, Unia et Syna avaient, lors de leur assemblée générale du 2 octobre dernier, exigé qu'une table ronde soit organisée dans les 15 jours entre toutes les parties en vue de ratifier l'accord genevois qu'ils avaient signé en parfaite bonne foi.

Cette table ronde a finalement été tenue le 24 octobre 2012. Elle a réuni, d'une part, les représentants des syndicats locaux dont le SIT et de la SSE-Genève et, d'autre part, ceux des instances syndicales nationales d'UNIA et de SYNIA, et des instances patronales de la SSE-Zürich.

Si ces dernières ont très rapidement accepté d'intégrer dans la fameuse annexe 18 (convention complémentaire "Genève" à la Convention nationale du

secteur principale de la construction en Suisse) l'augmentation des indemnités journalières pour frais de repas et déplacement négociée dans le cadre de l'accord genevois du 5 mars (23 francs en lieu et place de 21.60) et de travailler sur l'élaboration d'un badge au niveau national facilitant les contrôles sur les chantiers, tel n'a pas été le cas s'agissant de la responsabilité solidaire. Se retenant derrière une position idéologique et réactionnaire, la direction nationale de la SSE a refusé catégoriquement de ratifier la CCT genevoise tant qu'il y figurerait des contraintes au sujet de la sous-traitance. En fait, la position de la SSE-Zürich est parfaitement claire et ne nous a guère étonné! Pour des questions politiques, elle ne souhaite en aucun cas donner un signal positif concernant la responsabilité solidaire au moment où le Conseil national doit décider d'ancrer dans la loi un régime obligatoire de responsabilité solidaire pour lutter efficacement contre le dumping social et salarial; elle qui, aux côtés de nombreuses organisations patronales, n'a cessé de le combattre.

Le résultat de cette table ronde a été soumis à l'appréciation des militants de la construction des syndicats SIT, Unia et Syna lors d'une assemblée générale tenue le 1er novembre dernier. Ceux-ci ont finalement accepté de signer la CCT locale sans l'article traitant de la responsabilité solidaire. En effet, après avoir analysé la situation et les enjeux, ils ont considéré que le maintien et l'amélioration de leurs acquis dans l'annexe 18 de la CN, ainsi que la fin du vide conventionnel sur le plan genevois - et partant la reprise des activités de contrôles de leurs conditions de travail par les organes constituant - des éléments ne permettant plus de reprendre seuls les mesures de lutte.

La résolution qu'ils ont prise à cette occasion, et que nous reproduisons ci-dessous, démontre par contre clairement qu'ils sont décidés à continuer leur lutte en faveur d'une responsabilité solidaire, eux qui ont été les premiers en Suisse à soulever la problématique et les effets dévastateurs de la sous-traitance sauvage.

Thierry Horner



## Près de 30'000 signatures des travailleurs de la Construction pour l'introduction d'une responsabilité solidaire

Suite à leur assemblée générale du 1er novembre dernier, les travailleurs genevois de la construction ont lancé l'appel suivant à tous les parlementaires suisses à ancrer dans la Loi un régime obligatoire de responsabilité solidaire lors de leur session d'hiver. En à peine 3 semaines, ils ont recolté près de 1'500 signatures à l'attention des parlementaires. Une petite délégation de militants genevois, dont plusieurs membres du SIT, s'est jointe le 20 novembre 2012 à l'action de remise des signatures au Palais fédéral de la pétition organisée sur le plan national par Unia.

### L'appel des travailleurs genevois aux parlementaires suisses

## Non au dumping salarial et social! Halte à la sous-traitance sauvage!

**La guerre des prix fait rage sur les chantiers et ce sont les travailleurs qui trinquent!**

- Un travail de tous les dangers sans assurance accident!
- Des salaires de misère!
- Des jours entiers sans travail et sans salaire!
- Des entreprises sous-sous-traitantes qui tombent en faillite à répétition!
- Des entreprises principales qui ne reconnaissent aucune responsabilité!
- Des maîtres d'ouvrage qui ne se sentent pas concernés!

**Cette situation est scandaleuse et doit prendre fin immédiatement.**

La réponse est simple: sous le régime de la responsabilité solidaire, la première entreprise qui délègue le mandat est responsable du respect des conditions de travail et du versement des salaires corrects. A la suite de leurs mesures de lutte en novembre 2011 pour améliorer leurs conditions de travail, les travailleurs genevois avaient obtenu de la part de la SSE-Genève le 5 mars 2012, un accord incluant une notion de responsabilité solidaire dans leur nouvelle CCT

locale. Or, pour des questions idéologiques, la centrale de la SSE à Zürich a refusé le 24 octobre dernier de ratifier cet article novateur et historique pour lutter efficacement contre le dumping social et salarial dans le cadre de la CCT locale.

Les travailleurs genevois appellent donc tous les parlementaires du Conseil national à suivre sa commission de féconomie et des redevances et à ancrer dans la loi un régime obligatoire de responsabilité solidaire, seule solution pour lutter efficacement contre le dumping social et salarial.

### Résolution de l'assemblée intersyndicale de la construction:

## Lutter contre la sous-traitance sauvage!

Réunis en assemblée intersyndicale ce 1er novembre 2012, les militants des trois syndicats du bâtiment, SIT, Syna et Unia, ont pris connaissance du résultat de la "table ronde" exigée par les syndicats et réunissant tant les syndicats genevois et nationaux que les représentants genevois et nationaux de la Société suisse des entrepreneurs.

Ils ont pris acte que cette réunion a permis de débloquer partiellement la situation conventionnelle dans le secteur principal de la construction à Genève. En effet, les patrons ont donné leur accord de ratifier notamment l'augmentation du panier à 23 francs dès le 1er janvier 2013 dans le cadre de l'annexe 18 à la Convention nationale, et de ratifier la Convention collective locale mettant ainsi un terme au vide conventionnel qui régnait depuis ce printemps à Genève.

Les travailleurs ont également pris acte avec consternation que la centrale nationale de la SSE continue à s'opposer à l'introduction du

principe de responsabilité solidaire dans la CCT, solution pourtant négociée ce printemps avec les patrons genevois et étant à l'origine de la décision de renoncer à d'ultérieures mesures de lutte qui étaient prévues ce printemps.

Au vu de ce qui précède, les travailleurs de la construction ont décidé à l'unanimité:

- d'accepter la ratification de l'annexe 18 et de la CCT locale, comprenant les améliorations négociées ce printemps, à l'exception du principe de responsabilité solidaire;
- d'exiger de la SSE-Genève la reprise immédiate de négociations sur les points restés en suspens (notamment le travail temporaire et les intempéries);
- de continuer à dénoncer tous les cas de sous-traitance sauvage sur les chantiers genevois et de lancer une lettre ouverte à l'adresse des parlementaires fédéraux qui devront se prononcer cet hiver sur l'introduction du principe de responsabilité solidaire dans la loi.

## Sous-enchère dans la vente

# Les salarié-e-s de Lycatel se rebellent

**Lycatel en sa division mobile est une entreprise qui vend des cartes de téléphone permettant de passer des appels en Suisse et à l'étranger à bas coûts. Courant septembre, plusieurs employé-e-s de cette entreprise sont venus au SIT pour se plaindre de leurs conditions de travail, et il y avait de quoi...**

Au premier chef, les salaires: 2800 francs pour 42,5 heures de travail hebdomadaire, c'est ce que gagnent les vendeurs et les vendeuses qui travaillent chez Lycatel. Salaire misérable, inférieur de presque 1000 francs au salaire minimum prévu par la CCT cadre du commerce de détail qui prévoit 3740 francs pour 42 heures de travail hebdomadaire. Mais comme si cela ne suffisait pas, ces salaires ne sont jamais complets.

C'est en recevant leurs fiches que les employé-e-s apprennent qu'ils ont été absent-e-s au cours du mois précédent. Coût moyen de ces prétendues absences: 900 francs directement déduits du salaire. A cela s'ajoute les arrêts maladie (dûment certifiés par un certificat

médical), les vacances et les délais de congé non payés et les faux numéros AVS. Sans compter les licenciements oraux et l'absence d'attestation de l'employeur qui empêche les ex employé-e-s de Lycatel de faire reconnaître leur droit au chômage.

Puis d'autres membres du SIT sont venus grossir les rangs des employé-e-s floué-e-s: ceux qui avaient engagé des poursuites contre Lycatel en 2010 et 2011 et qui avaient obtenus gain de cause devant le Tribunal des Prud'hommes, mais que Lycatel n'avait jamais payés. Et lorsqu'on n'est pas germanophone, engager des poursuites dans le canton de Zurich n'est pas aisé...

Fatigué-e-s et financièrement aux abois, les employé-e-

s de Lycatel ont donc décidé de mener une action pour dénoncer publiquement les agissements de cette entreprise. Des employé-e-s par ailleurs courageux puisque, lorsque l'entreprise a appris que le SIT soutenait ses employés, elle n'a pas cessé de les appeler sur leur téléphone privé et d'exercer des pressions inadmissibles. Ce qui ne les a pas empêché de crier leur colère devant un magasin de la rue de la Servette qui vend les fameuses cartes SIM. Et de témoigner des agissements de Lycatel dans la presse locale, qui s'est fait l'écho de leur situation et des méthodes de l'entreprise.

Mais pour que ces employé-e-s puissent rentrer dans leurs droits, il faudra attendre que les procédures intentées devant le Tribunal des prud'hommes aboutissent.

Le SIT a demandé que les vendeurs et les vendeuses de Lycatel soient payé-e-s au tarif prévu par la CCT cadre du commerce de détail et que leur soient évidemment payés va-

cances, arrêts maladie et cotisations sociales.

Le SIT s'inquiète de la facilité avec laquelle des entreprises comme Lycatel pratiquent la sous-enchère salariale et ne respectent pas les règles élémentaires du droit du travail. En effet, ce type d'entreprise peut sévir en presque toute liberté puisque les contrôles en matière de droit du travail sont quasi inexistantes. Imaginerait-on édicter des limitations de vitesse sans jamais effectuer un contrôle routier? Imaginerait-on laisser les victimes de chauffards se débrouiller seules pour porter plainte?

Il est inadmissible que les travailleurs et les travailleuses de ce pays soient ainsi laissé-e-s à la merci d'employeurs malhonnêtes.

Il est temps que les autorités prennent leurs responsabilités et protègent mieux celles et ceux qui contribuent en première part à la richesse de ce pays.

Emmanuelle Joz-Roland

## EVE Crescendo

# Pas de nouvelle, bonne nouvelle?

L'EVE Crescendo a l'assurance de pouvoir fonctionner jusqu'à la fin de l'année scolaire 2012-2013. Le syndicat et les délégué-e-s du personnel ont rencontré la Fondation qui gère la crèche (partenariat Ville de Genève et Merck Serono) afin d'obtenir des garanties quant à la poursuite, à long terme, de l'activité sur le site qu'elle occupe actuellement. Il s'agit de sauver les places d'accueil pour le quartier mais aussi tous les emplois.

La fermeture de Merck Serono entraîne la vente des bâtiments et du terrain. Cette vente est en cours et nous n'avons pas obtenu d'assurance pour que les bâtiments occupés par la crèche puissent être rachetés ou loués par la Ville pour pérenniser son activité. Merck Serono s'est engagé uniquement à faire la promotion de la crèche auprès du preneur du site.

Lors des auditions faisant suite au dépôt de la pétition en

faveur du maintien de l'EVE Crescendo, le SIT a milité auprès des élu-e-s de la municipalité et du canton pour que la Ville de Genève s'engage pleinement dans ce rachat. Une crèche d'entreprise est fragile et peut fermer à tout moment. Si le reprenneur du site devait décider de renoncer à la crèche, cela provoquerait une perte sèche pour le quartier en terme de capacité d'accueil des enfants mais aussi une perte de tous les investissements consentis pour aménager ces locaux.

La Ville de Genève a manifesté son désir de reprendre la crèche mais, à ce stade, rien n'est conclu. L'heure tourne et il devient urgent pour tous les acteurs de trouver une solution pour les parents et les employé-e-s. Gageons que nous aurons des nouvelles lors de notre prochaine rencontre avec la Fondation le 11 décembre 2012.

Valérie Buchs



## Planning familial en sursis

La loi fédérale sur les centres officiels en matière de grossesse du 9 octobre 1981 stipule qu'en cas de grossesse, les personnes intéressées ont droit à des consultations gratuites et à une aide. L'ordonnance fédérale du 12 décembre 1983 exige que chaque canton institue un centre officiel. En 2002, le centre d'information familiale et de régulation des naissances qui avait reçu ce mandat par arrêté du Conseil d'Etat genevois a été transféré aux HUG, dans le cadre de ses missions d'intérêt général. Malgré ces dispositions légales les prestations que dispense le Planning familial sont bel et bien en danger.

Les mesures d'économies envisagées dans le plan Per4mance aux HUG pour les trois prochaines années prévoient de redéfinir certains services et de réduire l'effectif des pluri-professionnel-le-s de santé. L'unité de santé sexuelle et Planning familial est un service parmi d'autres qui risque d'être redéfini. Depuis presque 50 ans, le travail des conseillères en planning familial consiste à offrir à la population tant locale qu'étrangère des prestations gratuites en matière de santé sexuelle et procréative. Les consultations portent sur la contra-

ception, la grossesse, l'interruption de grossesse, les maladies sexuellement transmissibles. Tant les femmes que les hommes et en particulier les jeunes s'adressent à cette unité et la demande est en hausse constante dans un service assuré par une dizaine de personnes. Une quelconque suppression de postes conduirait au démantèlement de l'unité.

Les actions coordonnées entre syndicats et réseaux féministes, notamment le comité pour l'avortement libre et gratuit, ont fait naître un débat public. La population et les partis politiques ont réagi fortement pour la défense du planning. La récolte de plus de 1000 signatures en quelques jours pour la défense du planning et l'acceptation d'une motion par le Grand Conseil dans sa séance du 15 novembre allant dans le même sens démontrent combien cette unité est indispensable.

Interpellée, la direction des HUG s'est prononcée dans un communiqué de presse qui se contente de donner des garanties pour 2013. Pour l'heure, ce service est en sursis et dépendra des décisions que le Conseil d'administration des HUG prendra pour 2014.

MF



## Ville de Genève

### AG du personnel sur le plan CAP

Le 29 novembre, le personnel se sera réuni en assemblée générale au sujet des négociations en cours entre les syndicats et le Conseil administratif de la Ville de Genève. Des mesures compensatoires au projet de nouveau plan CAP sont réclamées, car il prévoit notamment un allongement de l'âge de la retraite et de la période de cotisation donnant droit à une rente pleine. Rappelons que les dispositions transitoires du statut du personnel en vigueur prévoient l'ouverture de négociations sur l'instauration d'un plan d'encouragement à la retraite anticipée, sur l'établissement d'une liste de fonctions pénibles et les différentes compensations, notamment une retraite anticipée sans perte de rente, et l'établissement d'un plan de retraite digne de ce nom pour le personnel exclu de la CAP (temps partiels et formes atypiques d'emplois).

Les textes pour la transformation de la CAP ont déjà été déposés pour examen au Conseil municipal. Les syndicats ont demandé leur audition à la commission des finances pour faire entendre les revendications du personnel.

### Projet de budget 2013

Le projet de budget est actuellement examiné par le Conseil municipal, qui a exigé des corrections en vue de son adoption en décembre.

Une fois de plus, l'équilibre a été trouvé en rabotant sur les droits du personnel: indexation nulle pour la deuxième année consécutive, reconduction de la diminution de moitié de l'allocation enfant prévue statutairement, suppression du supplément de retraite pour les pensionnés, suppression des effectifs supplémentaires pourtant nécessaires aux services.

Seuls les 25 postes d'agents de police municipale sont maintenus, en ces temps où le discours ultra sécuritaire est repris sans retenue aucune par tous les partis. Pas de quoi se réjouir de ce projet qui préfère s'attaquer aux revenus des retraité-e-s, des parents et des fonctionnaires! Un sursaut social est-il encore envisageable en plénière?

Valérie Buchs

## Public et parapublic en bref

### Petite enfance: la CCT s'étoffe

Depuis la rentrée scolaire 2012, la convention collective de travail intercommunale pour le personnel de la petite enfance s'applique à deux nouvelles communes. Les institutions de Thônex et d'Anières ont rejoint celles de Plan-les-Ouates, Satigny, Carouge, Confignon et Onex. En tout, une vingtaine d'institutions appliquent la CCT. Depuis 2011, les parties à la CCT ont procédé notamment à l'harmonisation du plan de prévoyance et des assurances perte de gain en cas de maladie et d'accident. Le SIT poursuit son action syndicale pour que les institutions actuellement non conventionnées rejoignent cette CCT.

VB

### FOJ: en route vers le dialogue

Depuis cet été, un groupe de travail "Dialogue" s'est mis en place à la FOJ. Peut y prendre part tout-e membre du personnel intéressé-e à remettre de la confiance et du dialogue dans un contexte où la peur et le silence menaçaient de gangrener l'institution.

Au départ, le personnel et les syndicats se sont mobilisés pour interpeller la direction et dénoncer de graves dysfonctionnements, notamment de la part de certain-e-s responsables pédagogiques, avec pour conséquence des souffrances grandes et criantes pour les équipes.

Il aura fallu plusieurs séances pour que la parole commence à se libérer vraiment. Le groupe travaille actuellement à l'élaboration de différentes pistes d'amélioration. Ce processus constructif doit néanmoins se poursuivre et être évalué dans le temps.

EdW

### HES: pétition syndicale contre l'autonomie prévue

Les associations de personnel des HES genevoises (le GAGE) et la coordination HES santé-social ainsi que les syndicats SIT et SSP ont déposé une pétition contre le projet de loi qui vise à autonomiser les HES genevoises. Actuellement les HES dépendent du DIP et le projet de loi vise à rendre les hautes écoles supérieures autonomes, à l'instar de l'Université. Nos syndicats critiquent fortement cette autonomisation en raison des risques de pertes de transparence mais surtout parce que rien ne garantit que perdurent les instances et commissions paritaires actuelles, chargées notamment de l'application des réglementations sur les contrats et conditions de travail. De plus, nous craignons un développement de contrats privés pour toutes les personnes (corps enseignant ou personnel administratif) qui dépendent de fonds privés (recherche). Les contrats privés doivent faire l'objet de garanties de conditions de travail équivalentes aux statuts publics actuels. Le SIT et le SSP veulent négocier et contrôler les conditions de travail.

FW

### OCE: pétition

Le personnel et les syndicats SIT et SSP ont remis courant novembre la pétition du personnel qui demande au Grand Conseil et au Département le renforcement des effectifs en personnel et notamment la stabilisation des auxiliaires.

La délégation du personnel et syndicale est consultée sur un projet d'accord avec la direction visant à instaurer un espace de concertation bienvenu. En attendant, des collègues auxiliaires ne sont toujours pas stabilisés ou remplacés et le personnel administratif est particulièrement sous-doté. De plus des pressions inacceptables ont été faites auprès du personnel de la part de la hiérarchie pour empêcher l'expression des difficultés des services. Occasion pour les syndicats de rappeler quelques droits syndicaux élémentaires aussi.

FW

### CO: caissiers comptables enfin reconnus

Après un an de revendication concernant l'analyse des tâches et responsabilités des magasiniers comptables des Cycles d'Orientation (CO), il a enfin été établi que la fonction correspondait à celle de caissier-comptable! La mobilisation exemplaire du personnel a donc payé!

Le personnel concerné verra sa fonction ajustée, tout comme sa classe de fonction et son salaire. Les syndicats veillent désormais attentivement à la mise en œuvre.

FW

### Écoles de musique, danse, théâtre

La CCT signée entre la CEGM et les organisations du personnel et syndicale FAPCEGM-HEM, SIT est entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> septembre. Toutefois des étapes de collocation salariale sont prévues pour le personnel. Par exemple, les enseignants actuels des "grandes écoles" sont colloqués en classe 17 et les collègues des "petites écoles" en classe 6 minimum. L'intention est de rapidement harmoniser les salaires.

La commission paritaire démarre le suivi attentif de cette harmonisation qui change passablement les pratiques de certaines écoles. Il n'est pas acceptable de maintenir de telles différences. Si l'on se réjouit de cette CCT, son suivi continu à mobiliser l'attention.

Toute coupe de subvention met en péril l'importante idée d'harmoniser les conditions de travail et de faciliter l'offre de prestation.

EdW

FW

## SIT-hospitalier: la nouvelle brochure "Quels sont vos droits" est disponible

Pour le SIT, l'information et la formation du personnel quant à ses droits est un aspect fondamental du travail syndical. La 12<sup>e</sup> édition entièrement revue est un outil efficace pour connaître ses droits, les défendre et les faire valoir.

Le climat de travail se durcit tant pour les fonctionnaires que pour les nouveaux-elles engagé-e-s. Cette édition de 90 pages rappelle des éléments de contexte, met en évidence les difficultés et fait part de conseils pour chaque situation.

Gratuite pour les membres SIT. Elle peut également être commandée au prix de 10.- pour les non-membres.



### Parascolaire: une question d'horaires

Cet automne, l'Association des communes genevoises a approuvé les nouveaux statuts du GIAP issus des discussions avec les délégués du personnel et les syndicats menées depuis 2011.

Le GIAP se refait une beauté et, dans la foulée de sa réorganisation, de nouveaux descriptifs de fonctions (animateur-trice parascolaire, référent-e socio-éducatif-ve, responsable de secteur) sont également élaborés avec une modification des horaires des animateurs-trices. Et voilà que la direction tente d'imposer à celles qui travaillent aux activités surveillées l'obligation d'arriver sur le lieu de travail une demi-heure avant, soit à 15h30.

Une décision absurde et arbitraire et qui fait fi de la position des déléguées du personnel à la commission paritaire. S'il est certes utile d'être là un peu en avance pour organiser l'accueil et le goûter, la demi-heure ne se justifie pas.

La forte présence du personnel lors de l'assemblée générale du 8 octobre et sa détermination ont marqué le contenu de la résolution prise le même jour. Grâce à cette mobilisation, la direction a bien voulu revoir sa position et renoncer à la demi-heure. Dès la rentrée de janvier, les animatrices devront être sur leur lieu de travail à 11h15, respectivement 15h45.

Une assemblée générale du personnel a lieu le lundi 3 décembre à 19h au SIT, afin d'informer le personnel à ce sujet. Venez nombreuses et nombreux!

# Le retour de la dîme ?

**Maintien des privilèges fiscaux d'une part, taxes pour les pauvres de l'autre, dégradation des conditions de travail pour les travailleurs-euses des services publics, et moins de prestations publiques pour tous-tes : c'est contre cette politique antisociale que le SIT appelle la fonction publique et les citoyen-ne-s à se mobiliser en cette fin d'année.**

On n'avait plus vu ça depuis 10 siècles (hormis dans quelques contrées insulaires du Sud de l'Europe) : promettre la sécurité aux pauvres pour justifier la taxe qu'une caste de possédants privilégiés souhaite leur imposer. Le retour de la dîme. En appelant à rejeter une Constitution rétrograde en septembre dernier, jamais nous n'aurions imaginé que le retour en arrière irait si vite et si loin. Et pourtant, c'est bel et bien le sens qu'a pris le débat politique ces dernières semaines, d'abord avec le refus d'entrée en matière sur le projet de budget 2013 de l'État par l'UDC, le MCG et le PLR, puis avec l'extraordinaire proposition de ce dernier d'augmenter la taxe personnelle à 365 francs. Cette proposition d'un autre temps serait risible si elle ne s'inscrivait pas dans un processus bien réel de démantèlement de l'État social et d'attaques sans précédent contre les conditions de travail de 30'000 salarié-e-s des services publics et parapublics.

## Le contrat social en question

Voilà des années que la majorité politique de ce canton s'attaque à l'État social en promettant la prospérité à coup de baisses d'impôts. Cette politique, loin d'offrir un antidote à la crise, a pour résultat l'accroissement des inégalités sociales, avec privilèges fiscaux d'un côté, chômage et précarité de l'autre. Sur le plan des finances publiques, le manque à gagner pour l'État se chiffre en centaines de millions chaque année, ceci alors même que la population s'accroît, vieillit et se précarise, avec autant de besoins accrus en prestations sociales, de soins ou encore de formation.

Alors que se dessine à l'horizon le déclenchement du mécanisme de frein à l'endettement voulu par la droite et accepté de justesse par le peuple il y a quelques années, un vent de panique semble souffler au PLR. Ce mécanisme contraindra en effet la droite libérale-patronale à assumer sans faux-semblants - une première historique - les conséquences de sa politique de dé-fiscalisation : couper dans les prestations publiques. A moins que le peuple ne privilégie ces dernières et n'accepte du coup d'augmenter les revenus de l'État par des hausses d'impôts...

Dans une vague tentative d'escamoter encore une (demi-

ère?) fois ce débat, la droite lâche donc une première concession à la question des revenus de l'État : selon le bouc émissaire désigné de la crise, on propose soit de surtaxer les travailleurs-euses frontaliers-ères (MCG), soit les pauvres par une ponction supplémentaire touchant indistinctement et sans proportionnalité l'ensemble de la population (PLR). Et le PLR de donner une ultime confirmation du caractère antisocial de sa politique en réaffirmant dans le même temps son refus d'abolir, même temporairement, les privilèges fiscaux dont bénéficient les plus aisé-e-s. Si la maladresse n'a échappé à personne, et a même fâché certains, nous l'applaudissons quant à nous des deux mains : elle a le mérite d'indiquer clairement à la population quels intérêts défend le PLR.

## Le service public est en danger

Après ce dérapage incontrôlé sur les revenus de l'État, la droite s'appuie sur la sempiternelle et confortable glissière des économies sur le dos du personnel de la fonction publique pour rétablir sa trajectoire. La ficelle est connue, pratique, mais usée.

Alors que la tronçonneuse à postes se fait déjà entendre, la droite serait bien inspirée d'observer avec honnêteté le résultat d'années de restrictions sur les effectifs et sur les subventions : de nombreux services et institutions n'arrivent plus déjà aujourd'hui à fonctionner normalement en raison des manques d'effectifs.

Dans les soins, la pression sur les horaires met à genoux un personnel déjà épuisé par des années d'accroissement de la charge de travail, au détriment de la qualité des soins aux patient-e-s. Tous les services sociaux sont complètement débordés et n'arrivent plus à répondre aux besoins de la population. Des services entiers de l'administration n'arrivent plus à délivrer leurs prestations en temps et en heure aux usagers-ères (OCE par exemple), et sont parfois même contraints de faire des heures supplémentaires le dimanche et la nuit (OCP). Faudra-t-il attendre le collapsus, à l'instar du Pouvoir judiciaire, pour envoyer des renforts plutôt que des tickets de rationnement ?

## S'attaquer aux travailleuses, c'est si facile

Geler les salaires, supprimer la retraite anticipée (PLEND), allonger le temps de travail, voilà encore un grand classique de la politique libérale.

A moins de calculs simplistes, la suppression du pont de fin d'année n'aura aucun effet sur les dépenses de l'État. La suppression du PLEND serait encore pire : vague de départs plombant les caisses de pension, arrêts maladie de longue durée, présentisme et démotivation, autant de dégâts collatéraux dont le coût global serait sans commune mesure avec la maigre économie attendue mais non démontrée. Dans la même logique, le gel des salaires, pour la deuxième année consécutive, n'apporterait que démotivation et colère, sans évoquer encore l'impact sur le pouvoir d'achat de 30'000 ménages et donc sur l'économie.

Ces mesures de dégradation des conditions de travail sont donc inefficaces du point de vue des finances publiques, stupides du point de vue économique, et iniques du point de vue des salarié-e-s des services publics. Dans n'importe quelle entreprise, de telles annonces déclencherait immédiatement une vague d'indignation. Afin d'annuler cette dernière, la droite lui opposera encore et toujours "garantie de l'emploi des fonctionnaires", confondant à dessein d'une part garantie procédurale (laquelle n'empêche pas le licenciement) et garantie de l'emploi, et en omettant d'autre part de dire que sur le 30'000 salarié-e-s concerné-e-s par l'éventuel gel des salaires, beaucoup ne sont pas fonctionnaires. L'argument ne prendra donc pas, et ne saurait d'une quelconque manière justifier une attaque sans précédent sur les conditions de travail.

## Un contexte difficile, mais une résistance nécessaire

Pour notre part, nous appelons donc le personnel à se mobiliser pour défendre ses conditions de travail et les moyens dont il a besoin pour remplir sa mission de service public, sans céder à l'odieuse chantage d'une partie de la droite menaçant de sacrifier les retraites du personnel des services publics pour satisfaire ses objectifs idéologiques antisociaux. Car le 3 mars prochain, il s'agira de sauver ce qui peut encore l'être du système de retraites des services publics en votant OUI à la Loi sur la caisse de prévoyance de l'État de Genève. Mais pour l'heure, c'est l'État social qu'il faut défendre, contre le retour de la dîme.

Davide De Filippo



# Journée de grève des services publics

## Matinée

Assemblées et actions sur les lieux de travail

## Après-midi

14h Assemblée à la salle du Faubourg

16h45 Manifestation (départ sur la Place de Neuve)

## Jeudi 13 décembre

16h30 Manifestation devant l'Hôtel de Ville

## Les HUG rongés par le plan Per4mance

# Le personnel est à l'os

**Au menu : 75 millions d'économies en trois ans qui se traduisent par une réduction de 385 postes et une nette réduction du personnel intérimaire. Tous les départements seront touchés à hauteur de 4% des budgets médicaux et de soins et de 7% des budgets administratifs et de support.**

Tout a commencé en 2006 quand le Conseil d'Etat décide de maîtriser les coûts de l'Etat en visant une réduction des effectifs du personnel de 5% en 4 ans. Pour répondre à cette volonté, les HUG font appel à Boston Consulting, un cabinet d'audit international qui facturera sa prestation de 2,6 millions de francs, soit l'équivalent de 26 postes de travail. Le plan Victoria était né.

Entre 2007 et 2009, les économies relevant des mesures programmées par le cabinet d'audit sont validées par le Conseil d'administration (CA). Elles s'élèvent à 100 millions et aboutissent à une réduction d'environ 340 postes de travail. Bernard Gruson, président du comité de direction et Michel Balestra, président du CA de l'époque, se réjouissant du résultat obtenu, annoncent le programme des prochaines années.

Pour la direction, la recherche d'efficacité doit se poursuivre car la concurrence entre hôpitaux va s'accroître, obligeant le secteur public à passer de l'obligation de prestation à l'obligation de résultats. Concurrence - à en croire la direction - d'autant plus accrue depuis janvier 2012 avec l'introduction d'un article dans la

LAMAL qui donne aux assurés la possibilité de choisir son hôpital. Boston Consulting est à nouveau sollicité et présente son plan Per4mance.

Pour les HUG la recherche d'efficacité rime avec qualité. Pour le SIT, cette efficacité-là à le goût du pain sec et de l'eau. Avec cette deuxième cure d'amaigrissement, ce sont les acquis démocratiques de la médecine publique qui sont en danger.

## La santé publique en danger

La logique économique qui met en avant la productivité au détriment de la prestation est en totale contradiction avec la mission même d'un hôpital public, qui est de soigner des personnes malades, avec les meilleurs traitements, dans le respect, l'écoute et l'empathie. Par ailleurs, il est difficile de croire que l'introduction du libre choix de l'hôpital, introduit en 2012 dans la LAMAL, aura un effet négatif sur la demande en soins qui est en perpétuelle augmentation. Le personnel hospitalier devra donc absorber ces prochaines années une augmentation de 4% de cas de soins aigus, 2,6% d'hospitalisation psychiatriques, 9,4 % d'hospitalisation gériatriques et 6,1% des cas de réadaptation.



La crainte d'un tourisme médical qui justifierait une obligation de résultat est difficile à croire, car elle ne se fonde sur aucun indicateur fiable. Selon les chiffres avancés dans la planification sanitaire cantonale et qui évalue le flux des patients pour la période allant de 2008 à 2015, l'équilibre serait presque atteint. La concurrence entre hôpitaux prend l'aspect d'un mythe qu'il est difficile de défendre. L'obligation de prestations d'un établissement de santé, comme les HUG, reste alors une priorité.

## Faire plus avec moins : mission impossible

En cette période de crise, la recherche d'efficacité poursuivie par les HUG obtient des résultats financiers excellents. Pour preuve, en 2011, les excédents s'élèvent à 17,7 millions de francs. Les HUG se portent bien, son personnel moins. Les effets des mesures prises sous le plan Victoria ont touché directement la santé du personnel qui, depuis son entrée en vigueur, connaît de plus en plus souvent des situations de stress dues à un manque chronique en effectifs, des rythmes de travail toujours plus élevés. A très court terme, si cette tendance se poursuit, c'est la population qui en subira les conséquences.

Avec le plan per4mance, les conditions de travail seront péjorées et les répercussions porteront sur l'emploi : en moins de 10 ans ce sont presque 10% des postes qui ont été supprimés. Le personnel devra faire face à plus de mobilité, plus de flexibilité, moins de temps de repos, connaîtira des difficultés à obtenir 3 semaines de vacances consécutives pendant la période estivale. L'harmonisation entre vie professionnelle et vie familiale est déjà suffisamment complexe, elle sera fortement compromise par ces nouvelles mesures d'économies.

Pour toutes ces raisons, le nouveau directeur, Bernard Levrat, qui prendra ses fonctions en juin 2014, sera bien inspiré de retirer ce plan.

La bataille contre le Plan per4mance s'inscrit dans une lutte plus grande contre les attaques scandaleuses d'une alliance PLR-UDC-MCG qui, en octobre dernier, a refusé d'entrer en matière sur le projet de budget 2013 déposé par le Conseil d'Etat. La copie a été renvoyée à l'expéditeur car jugée trop déficitaire.

Le personnel des HUG est appelé à rejoindre les appels à mobilisation du Cartel : voir encadré.

Manuela Cattani - Mirella Falco

Pour en savoir plus : lisez notre prise de position en ligne sur notre site internet [www.sit-syndicat.ch](http://www.sit-syndicat.ch)

# Combattre précarité et inégalités

Le SIT publie une brochure traitant de la précarité, avec des exemples parlants, l'explication de la réalité aux niveaux national et cantonal et les moyens d'y faire face. Nous reprints ci-dessous des extraits de cette brochure, disponible auprès du secrétariat SIT et sur le site [www.sit-syndicat.ch](http://www.sit-syndicat.ch).

Si la précarité se généralise, il ne faut pas oublier que la Suisse la cultive depuis longtemps.

D'une part, elle est réputée pour son droit du travail particulièrement laxiste: les licenciements sont des plus faciles, le Code des obligations ne garantit que des droits minimaux, les CCT couvrent moins de la moitié des salarié-e-s.

D'autre part, l'utilisation de la migration comme "variable d'ajustement" de la main d'œuvre est une constante. Les migrant-e-s (saisonniers, permis de courte durée, frontaliers, sans-papiers) sont à la merci de la conjoncture: appelés en période de croissance, renvoyés en cas de crise, avec le fameux pic "d'exportation du chômage" lors de la crise de 1975 et ses 217'000 travailleurs étrangers renvoyés chez eux.

## Des chiffres pour Genève

L'économie genevoise présente la particularité de vivre en grande partie "hors sol", puisque le nombre d'emplois dont elle a besoin pour tourner est largement supérieur à celui de sa population en âge de travailler. En 2008, on comptait 300'699 emplois (à temps plein et partiel) dans le canton. La population active résidente du canton s'élevait à 242'400 personnes et, si l'on décompte les personnes sans emploi (14'000), de 228'400 personnes actives occupées. Autrement dit, il manquait 72'229 travailleurs-euses pour que l'économie fonctionne. D'où le recours à la fois aux frontaliers (65'126 permis mais 52'100 réellement actifs) et aux pendulaires vaudois (23'500) pour faire l'appoint.

De 2008 à 2012, les chiffres ont évolué, mais les proportions demeurent semblables. Ainsi, pour les frontaliers, on compte, en août 2012, 77'725 permis mais 63'474 actifs.

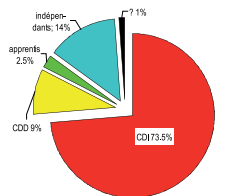
## Des conditions de travail à géométrie variable

Contrairement à une idée reçue, les "conditions cadres" des salarié-e-s sont fort inégales et la régulation du marché du travail est mal assurée. Il existe certes dans le canton 141 CCT en vigueur (77 de secteurs dont 25 étendues et 64 d'entreprises), mais celles-ci ne couvrent que 46% des salarié-e-s. Il existe aussi 6 contrats-types de travail, mais dont deux seulement prévoient des salaires minimums (économie domestique et esthétique). Cela explique aussi le jeu des employeurs soumis à CCT qui se déchargent de leurs obligations en déléguant à d'autres le travail par le biais de la sous-traitance. La fonction publique est certes mieux protégée, mais les diverses formes d'externalisation de certaines tâches, l'utilisation des stagiaires et autres étudiants ainsi que les emplois de solidarité viennent troubler les règles.

## Éventail d'emplois précaires

Les formes d'emplois précaires se développent. Sur la base de la population active résidente occupée en 2011, soit les 212'500 salarié-e-s des secteurs secondaire et tertiaire (sans le secteur primaire, les fonctionnaires internationaux... et les sans-papiers). On trouve ainsi à Genève:

- en termes de contrats de travail : 73,5% de CDI, 9% de CDD, 2,5% d'apprentis, 14% de (faux ?) indépendants, 1% sans indication;

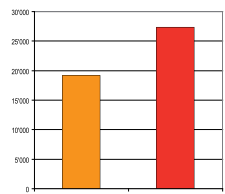


Les types de contrats de travail en rouge, les CDI, en jaune les CDD, en vert les apprentis et en bleu les (faux ?) indépendants

- en matière de temps de travail : 70,3% de plein temps et 29,7% de temps partiels (48,7% chez les femmes, 13,8% chez les hommes);



- le travail intérimaire est pratiqué par 27'336 personnes (17'883 hommes et 9'453 femmes; 19'883 étrangers et 7'453 Suisses), contre 19'228 en 2004 (+ 42%), employés par 381 agences (contre 170 en 1995). L'intérim concerne 12,8% des salarié-e-s;



L'augmentation spectaculaire des intérimaires (GE) 2004 et 2010

- pour les travailleurs détachés, il y a environ 6'000 demandes d'entreprises par an à Genève pour environ 25'000 travailleurs détachés; mais il faut relativiser: ils ne représentent que 0,2% des heures travaillées en moyenne (1% dans le bâtiment);
- le nombre des sans-papiers avoisine les 10'000 à Genève, surtout dans l'économie domestique (6'000) et l'hôtellerie-restauration;
- pour les frontaliers, il faut aussi savoir qu'ils paient eux aussi leur tribut à la précarité: au 1er trimestre 2012, le "Pôle emploi" français dénombreait 6'476 chômeurs-euses frontaliers-ères ayant perdu leur emploi en Suisse et indemnisés en France voisine (Haute-Savoie et Ain).

## Bas salaires et inégalités

La dernière Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS) de 2010 nous apprend que le salaire médian mensuel brut versé par les entreprises privées dans le canton s'élevait à 6'775 francs, avec toutefois des inégalités criantes selon les secteurs, puisqu'on va de très haut salaires médians par exemple dans les télécommunications (11'783) et les services financiers (11'000) à de très bas salaires toujours médians pour les services personnels (3'600 francs), la poste privée (3'813), l'hôtellerie-restauration (4'361) et l'industrie alimentaire (4'410).

Selon la norme communément admise, est considéré comme bas salaire celui qui est égal ou inférieur à 2/3 du salaire médian. A Genève, ces deux tiers (de 6'775) représentent 4'517 francs et il s'avère que c'est le cas pour 18,5% de la population, alors que ce taux n'était que de 15,1% en 2001.

Ces inégalités sont encore plus spectaculaires en termes de répartition de la masse salariale:

- 10% des salariés les moins payés se répartissent 1% de la masse salariale;
- 10% les mieux payés accapa-

- rent 30% de la masse salariale;
- 50% des salariés les moins payés se répartissent 25% de la masse salariale;
- 50% de cette masse salariale va aux 24% les mieux payés.

Cela donne une courbe des inégalités très marquée, plus accentuée à Genève que dans l'ensemble de la Suisse: l'écart entre les 10% des plus bas salaires (1<sup>re</sup> décile) et les 10% les plus hauts (9<sup>e</sup> décile) est de 3,49 à Genève contre 2,76 en moyenne suisse.

Si l'on se réfère aux salaires médians des personnes les moins qualifiées ("activité simples et répétitives" selon le vocabulaire statistique), se retrouvent au-dessous du seuil des bas salaires (4'517) les salaires médians (donc pas le plus bas) de ces secteurs: services personnels (3'472), industrie textile (3'638), hôtellerie-restauration (3'921), industrie alimentaire (3'952), commerce de détail (4'207), enseignement privé (4'209).

## Conséquences sociales

Cette extension de la précarité n'est pas sans conséquences sociales, en termes de chômage, de revenu disponible, d'aide sociale. Quelques chiffres:

Genève connaît le plus fort taux de chômage de Suisse: 6 à 8% entre 1993 et début 2011. La légère baisse qui a suivi est artificielle car elle résulte de la modification de la loi fédérale sur le chômage (LACI) de 2011, qui fait sortir des statistiques une partie des personnes sans emploi. C'est ainsi qu'on arrive à un taux de 4,7% en juillet 2012, soit 11'082 personnes inscrites au chômage, dont 2'276 pour une longue durée (plus d'un an). Le nombre total des demandeurs-euses d'emploi a régulièrement dé-

passé les 20'000 entre 2004 et 2010, pour se fixer à 18'093 en moyenne annuelle 2011 (13'380 en juillet 2012), sans compter celles et ceux qui sont renvoyés à l'aide sociale.

Il n'y a pas seulement des bas salaires à Genève, mais aussi des bas revenus: dans 12 communes genevoises, plus de 20% des contribuables peuvent être considérés comme ayant des bas revenus (28,58% en Ville de Genève et jusqu'à 32,36% à Vernier). Et la situation serait plus grave encore si on regardait le revenu disponible car les charges obligatoires (impôts, assurance-maladie, loyer, etc.) pèsent lourd sur les bas revenus.

Les personnes dans le besoin doivent donc recourir à l'aide sociale: en 2010 à Genève, 12,4% de la population a ainsi bénéficié au moins une fois dans l'année d'une ou plusieurs prestations sous condition de ressource (aide sociale au sens large). Le pourcentage n'est pas spectaculaire, mais cela représente quand même 56'331 personnes dans le besoin. Le nombre de ces personnes a augmenté de 32% en 3 ans et un tiers de cette augmentation est due à l'introduction de la nouvelle loi sur le chômage.

A Genève comme ailleurs, la précarité s'étend et se généralise. On ne peut pas chiffrer avec certitude le pourcentage de la population active touchée, mais les données rassemblées ci-dessus laissent à penser que la précarité concerne pas loin d'un quart de la population active à Genève. Et cela sans compter la détérioration qu'elle entraîne plus généralement sur les conditions de travail des salarié-e-s: intensification du travail, mise sous pression, chantage à l'emploi, etc.

## Des moyens pour lutter contre la précarité

Pour lutter efficacement contre la précarité (voir aussi l'édition et l'article sur la 13<sup>e</sup> cotisation - en page 2), le SIT a besoin de moyens. Et il attend aujourd'hui ses limites en la matière à cause des... effets collatéraux de la précarité - ceux qui ont peu de moyens paient peu de cotis!). D'où la nécessité de faire appel à une solidarité toujours plus active pour être à hauteur de la tâche.

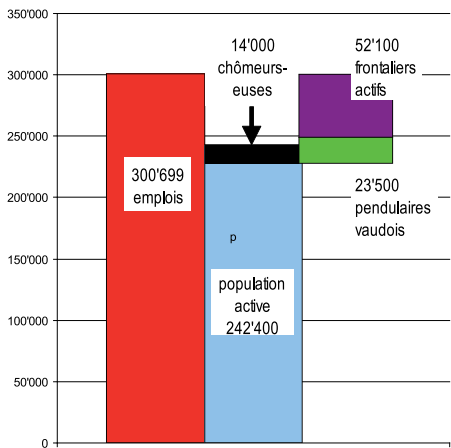
L'extension du travail précaire, cela veut dire des cas individuels plus nombreux et plus compliqués, les questions de droit du travail étant souvent accompagnées d'implications sociales et d'une dimension de respect de la dignité des personnes concernées.

Le SIT veut continuer à défendre les plus précaires, notamment en assurant leur défense individuelle devant les prud'hommes et les assurances.

Le seul moyen d'y parvenir consiste donc à faire jouer ce qui est le moteur de la vie syndicale: la solidarité.

**Solidarité interprofessionnelle** d'une part, en demandant aux membres qui sont plus à l'abri de la précarité de participer à l'effort financier du SIT en payant une 13<sup>e</sup> ou 14<sup>e</sup> cotisation affectée au domaine de la lutte contre la précarité.

**Solidarité citoyenne** d'autre part, en sollicitant les sympathisant-e-s du SIT pour qu'ils contribuent aussi à cette contre-offensive syndicale, dont la nécessité va bien au-delà du cercle des syndiqué-e-s puisqu'il s'agit de défendre une manière de vivre en société plus juste et plus sûre pour toutes et tous.



La population active genevoise:

en rouge le nombre d'emplois, en bleu la population active, en noir les chômeurs-euses, en violet les frontaliers-ères et en vert les pendulaires vaudois.

## La précarité en expansion

La flexibilisation du marché du travail engendre toute une série d'insécurité pour les salarié-e-s, en particulier:

- **insécurité quant à l'avenir:** les rapports de travail provisoires créent une incertitude quant à la durée de l'emploi;
- **insécurité économique:** les contrats impliquant des fluctuations du volume de travail ou du salaire (travail sur appel, travail à domicile, temps partiel contraint, salaire lié au chiffre d'affaires) ne permettent pas de compter sur un revenu fixe ou suffisant pour vivre;
- **insécurité quant à la protection:** violations du cadre légal ou conventionnel, prestations sociales insuffisantes, absence de droits syndicaux, manque de sécurité au travail (faux indépendants, travail au noir, sous-enclenchement salarial, non respect des CCT, CTT ou du CO, sans-papiers) mettent les salarié-e-s à la merci de l'arbitraire patronal, de l'accident ou la maladie, de la politique migratoire.

C'est la présence de l'une ou l'autre des ces insécurité qui sert de critère pour évaluer qu'un travail passe de la flexibilité à la précarité. Selon des critères très restrictifs, ce sont 20% des personnes dont le salaire est inférieur au salaire médian qui se retrouvent dans des emplois précaires.

## Le travail à temps partiel

en Suisse. En bleu les temps partiels, en rouge en % des femmes, en vert en % des hommes

