

Petite enfance: gardiennage, licenciements, dumping salarial

Signez le référendum contre la loi sur la petite enfance!

La loi sur l'accueil de la petite enfance votée par la majorité PLR-UDC-MCG du Grand Conseil dégrade la prise en charge des enfants dans les crèches, aboutira à des licenciements et permettra le dumping salarial. Le SIT lance le référendum au sein d'un comité référendaire composé d'organisations syndicales, professionnelles et de partis.

Malgré des années de mobilisation contre le démantèlement des normes d'encadrement dans les institutions genevoises de la petite enfance (pétitions du personnel et des parents, rassemblements, interpellations des autorités, auditions, etc.), une majorité du Grand Conseil (PLR, UDC et MCG) a voté le 17 mai 2013 des modifications à la loi en vigueur qui dégraderont gravement la qualité de la prise en charge des enfants. Le SIT a décidé de lancer le référendum contre cette loi, et a rejoint le comité référendaire qui comprend déjà de nombreuses organisations syndicales et professionnelles, ainsi que des partis. **Nous vous invitons à signer et à faire signer ce référendum.**

Le SIT est actif dans le secteur de la petite enfance depuis de très nombreuses années. Notre action syndicale a permis d'améliorer petit à petit les conditions de travail du personnel et d'aboutir à la signature de conventions collectives de travail (CCT). Nous œuvrons en faveur d'une harmonisation des conditions de travail sur le canton et d'une reconnaissance professionnelle de ce secteur professionnel très féminisé. La nouvelle loi votée au Grand Conseil permettra au contraire une CCT au rabais pour les crèches privées (dumping salarial).

Retour au gardiennage

Contrairement à ce qu'affirment les partisans de cette loi, elle dégradera gravement la qualité de la prise en charge des enfants sans apporter de solution pour créer de nouvelles places. En effet, la loi prévoit de réduire de 25% le personnel encadrant les enfants de plus de 2 ans et de réduire la proportion de personnel diplômé. **Nous ne**

voulons pas d'un retour au gardiennage mais garantir des activités stimulant le développement des enfants. Nous voulons maintenir des institutions qui favorisent l'intégration de tous les enfants, la collaboration avec les parents et garantir la sécurité et le bien-être des enfants.

Licenciements programmés

Comme la norme fédérale prévoit un minimum de trois mètres carré par enfant, les institutions ne pourront pas accueillir plus d'enfants dans leurs locaux conçus pour respecter cette norme. **Repousser les murs des institutions actuelles est impossible, cette loi ne créera donc aucune place supplémentaire.** Par contre elle permettra de faire des économies sur le personnel qui accueille les enfants. Si cette loi passe, des licenciements sont programmés. Cette loi est donc mensongère!

L'État bloque les investissements

La pénurie de places en crèche est une réalité vécue durement par les parents, en particulier par les familles monoparentales. Il faut souvent avoir recours au système D et de trop nombreuses personnes (essentiellement des femmes) avec des enfants en bas âge doivent renoncer à la poursuite de leur activité professionnelle faute d'avoir trouvé une solution de garde. **Pour répondre aux besoins de la population, il faut construire de nouvelles crèches.**

Il y a un an, un nouvel article constitutionnel a été voté par la population genevoise. Il prévoit que l'État doit participer financièrement au fonctionnement des institutions de la petite enfance et répondre dans les cinq ans aux besoins de la population. **A ce jour, au-**



Rassemblement de protestation du personnel de la petite enfance du 16 mai dernier, devant le Grand Conseil, à la veille du débat sur la loi sur l'accueil de la petite enfance. Plus de 400 personnes ont répondu à l'appel du SIT et des associations professionnelles.

un centime n'a été débloqué par le Canton pour cela. Des centaines d'enfants restent un an de plus en crèche avant de passer à l'école primaire en raison d'Harmos et la nouvelle loi sur l'intégration des enfants à besoins spéciaux permet maintenant à ceux-ci d'être accueillis dans les crèches. Là aussi, l'État n'a pas débloqué de moyens supplémentaires pour assumer ces nouvelles tâches. **Investissons pour nos enfants! Oui à des institutions qui conjuguent qualité et quantité. Pas d'économies sur le dos de la petite enfance et du personnel!**

Valérie Buchs

Nous nous opposons à cette loi pour maintenir:

- la sécurité des enfants et leur bien-être;
- la possibilité d'assurer des sorties à l'extérieur;
- les activités éducatives stimulant le développement des enfants;
- le soutien aux enfants en difficulté et un accueil prévenant;
- la collaboration avec les familles;
- les contrats de travail du personnel en place et des conditions de travail adéquates.

Nous nous opposons à cette loi scandaleuse qui consiste à:

- augmenter le nombre d'enfants par adulte présent: pour les enfants de 2 à 3 ans, on passera à 10 enfants par adulte (au lieu de 8 actuellement), pour ceux de plus de 3 ans, à 13 enfants par adulte (au lieu de 10 actuellement);
- réduire la proportion de personnel diplômé;
- sur dérogation, pouvoir augmenter encore le nombre d'enfants et diminuer le nombre de personnel diplômé pour les enfants de 3-4 ans;
- donner à Genève l'un des plus mauvais taux d'encadrement en Suisse;
- permettre une CCT au rabais dans les crèches privées (dumping salarial) plutôt que d'harmoniser les conditions de travail sur le canton.

Les feuilles pour la récolte des signatures sont téléchargeables sur le site du SIT www.sit-syndicat.ch ou à disposition au secrétariat du syndicat sur simple demande. **Merci de renvoyer les feuilles signées, même incomplètes, au secrétariat du SIT d'ici au 9 juillet 2013 au plus tard. Rappel: seules les personnes suisses, avant le droit de vote sur le canton de Genève, peuvent signer le référendum.**



Dans ce numéro:

Dossier Construction

- Intérimaire dans le bâtiment, un statut très pénalisant
- Sous-traitance dans le ferrailage: comment une entreprise a fraudé tous les contrôles **4-5**

Actualités des secteurs

- Nettoyage, Vente, Restauration, Services publics **6-7**

Salarié-e-s LGBT

- Les revendications pour réaliser l'égalité **7**

1^{er} juin

- Retour en images sur la manifestation unitaire contre les abus patronaux **8**

Modification de l'imposition des entreprises: Danger rapproché!

Depuis le milieu de l'année 2012, le grand argentier de Genève, David Hiler, est présent dans la presse, à la radio et à la télévision pour annoncer que le taux d'imposition unique des entreprises de 13% se dessine prochainement pour toutes les entreprises genevoises, alors qu'aujourd'hui, les sociétés de domicile (sans activité commerciale en Suisse, mais avec des prestations de service à l'étranger) et les sociétés mixtes (comme les sociétés de négoce) sont taxées à un taux spécial de 11%, contre 24% pour les entreprises locales.

Ainsi, selon David Hiler, dans un futur proche, à Genève, le taux d'imposition des entreprises "hors sol" devrait augmenter d'un petit 2%, alors que celui des entreprises locales baisserait de 11%! Les conséquences sont chiffrées à un demi-milliard de perte pour l'Etat.

Si le Conseil d'Etat communiqué régulièrement sur cette question, c'est parce la Confédération suisse, suite aux pressions de l'Union européenne (UE), entre en matière sur une limitation de ces disparités fiscales entre sociétés suisses et étrangères, et que les cantons devront adopter, dans les années à venir, leur fiscalité.

Même si cette question de la fiscalité des entreprises peut nous paraître complexe à nous, travailleur-euse-s, elle doit être intégrée comme une priorité syndicale pour en débattre, prendre position et pour élaborer des stratégies de lutte.

Parce que la fiscalité, c'est-à-dire l'impôt, est le "deuxième pilier" de la redistribution des richesses - le 1^{er} étant les salaires -, et qu'il est donc indispensable pour contrer les inégalités sociales. Diminuer l'impôt renforce ces inégalités.

Si les modifications annoncées par David Hiler se réalisent, plusieurs questions se posent à nous, travailleur-euse-s du Canton de Genève: - A qui les entreprises "hors sol" feront-elles payer cette charge supplémentaire de 2%? A leurs actionnaires, ou aux salarié-e-s, par des baisses de

salaires et/ou par des licenciements perdus ou collectifs?

- A qui va profiter l'économie de 11% d'impôt des entreprises locales? Aux patrons, ou à leurs salarié-e-s par l'augmentation substantielle de leur salaire?

- Et enfin, comment le canton de Genève va-t-il combler dans son budget le manque à gagner de près de 500 millions pour assurer ses prestations? Par une imposition des grosses fortunes? Ou par une baisse du nombre de fonctionnaires, une baisse de leurs salaires et/ou par une baisse de ses prestations? Ou encore, au niveau national, par une hausse de la TVA, une forme d'impôt particulièrement peu sociale?

Les réponses que nous voudrions apporter à ces questions, nous, travailleur-euse-s, membres du SIT ou d'autres syndicats, sont cruciales.

Il faudra nous rappeler à cette occasion que l'idéologie néolibérale, qui prône la diminution de l'Etat, le libre marché, la concurrence de tous contre tous, et la baisse de la fiscalité, n'est ni "naturelle", ni une fatalité, mais bel et bien un fait de propagande de quelques privilégiés de la finance et du patronat au détriment des intérêts de toutes et tous.

Comme le démontre le dossier n°92 de l'USS *Le marché du travail "libéral" en Suisse: une démythification* (des extraits en ont publiés dans le SIT-info de janvier 2013), des modèles économiques sont possibles, comme ceux des pays du Nord de l'Europe, avec de meilleures protections des travailleur-euses, en termes notamment de salaires minimaux, de couverture par des conventions collectives de travail étendues, de protection contre les licenciements, ou de sécurité sociale, pays où le taux de chômage n'est pas plus élevé qu'en Suisse, où les détenteurs des outils de production sont amenés à redistribuer par l'impôt une plus grande part des richesses produites pour le bien de tout-e-s, et tout ceci sans mettre en péril leur compétitivité économique.

Nicole Lavanchy

Solidarité internationale

Une pétition pour que Genève respecte sa propre loi

Le SIT invite ses membres à signer la pétition encartée dans le présent numéro du SIT-info. Elle a été lancée par la Fédération genevoise de coopération (FGC), dont il est membre, pour que la volonté du Grand Conseil, qui a décidé en 2001 d'affecter 0,7% de son budget cantonal au financement de la solidarité internationale et de la coopération au développement, soit enfin appliquée.

La Fédération genevoise de coopération (FGC) et ses 63 associations membres lancent une pétition demandant la pleine application de la loi, entrée en vigueur il y a plus de dix ans, sur le financement de la solidarité internationale, et qui n'est toujours pas appliquée. Cette pétition vise à réunir plusieurs milliers de signatures en faveur de l'attribution du 0.7% du budget cantonal genevois à des projets de solidarité interna-

tionale. Elle a déjà obtenu près de 5000 signatures. Genève décide en 2001 de renforcer dans son rôle international, et son engagement, porté à 0,7% de son budget, en faveur de la coopération au développement, de l'aide humanitaire, de la promotion de la paix et de la défense des droits humains, autant de domaines dans lesquels Genève affiche une renommée internationale. Il est temps d'appliquer la loi!

La pétition demande au Grand Conseil genevois d'augmenter, dès 2014, la contribution du Canton pour la solidarité internationale de 0.1% par an, pour atteindre le 0.7% du budget de fonctionnement cantonal en 2018.

L'an passé, les Chambres fédérales ont voté l'augmentation de l'aide au développement de la Suisse à 0.5% du revenu national brut d'ici à 2015. A Genève, près de la moitié des communes consacrent déjà le 0.7% de leur budget à la solidarité internationale de manière volontaire. Dans ce contexte, il est important que le Canton joue aussi son rôle et que les engagements pris par les élus soient enfin respectés.

FGC/ILF



16^e congrès du SIT

Le 16^e congrès du SIT aura lieu le samedi 30 novembre 2013 à l'Université ouvrière de Genève (UOG), toute la journée dès 8h30. Comme de coutume, chaque membre du SIT, même non délégué-e, qui désire y assister, peut le faire.

L'ordre du jour sera le suivant:

- 8h30 Petit déjeuner;
- 9h Début;
- 1. Ouverture: vérification des mandats, adoption du règlement et de l'ordre du jour;
- 2. Procès-verbal des deux derniers Congrès (2010 et 2011);
- 3. Rapport général et financier d'activité du Comité SIT;
- 4. Thème principal du congrès: Crises et luttes syndicales, quel partenariat social?;
- 5. Autres propositions des secteurs et syndicats;
- 6. Révision des statuts;
- 7. Elections: comité SIT, présidence, secrétaire général;
- 8. Résolutions;
- 9. Divers;
- 17h Fin.

Un texte de réflexion sur le thème du congrès est en cours d'élaboration par une commission et sera adopté par le comité SIT en automne. Ensuite, les syndicats et les secteurs se saisiront de ce texte pour en discuter, l'amender, lui faire des ajouts et donner mandat à leurs délégué-e-s.

Les permanences du bus SIT

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

• En juin, aux postes frontières suivants:

- mardi 11 juin à la douane d'Ambilly (station-service Tamoil) de 16h à 19h;
- jeudi 20 juin à la douane de St-Julien-en-Genevois, parking de la douane, de 16h à 19h;
- mardi 25 juin à la douane de Corsier, Vésénaz, route de Thônnon, station Tamoil, de 16h à 19h.



Pour renforcer son travail syndical, le syndicat SIT désire engager

Un-e permanent-e syndical-e

à temps partiel pour son secteur services publics et subventionnés.

Vous êtes intéressé-e à:

- améliorer les conditions de travail et de vie des salarié-e-s
- défendre les droits et les intérêts des travailleuses et travailleurs, y compris en droit du travail
- organiser et animer des groupes de salarié-e-s
- travailler sur le terrain

Vous possédez plusieurs des qualités suivantes:

- sens du contact, facilité relationnelle
- aptitude à négocier et à défendre les salarié-e-s collectivement et individuellement
- capacité à concevoir et porter des campagnes publiques
- expérience militante
- bonnes aptitudes rédactionnelles et informatiques
- autonomie et esprit d'initiative
- sens des responsabilités et de l'organisation
- intérêt pour la réalité sociale et la politique locale
- capacité à travailler en équipe
- disponibilité pour le travail du soir (comités, tribunaux)

Nous offrons:

- une activité diversifiée faisant appel à votre créativité
- un cadre de travail dynamique et participatif

L'échelle salariale figure sur le site internet.

Entrée en fonction au 1^{er} septembre ou à convenir.

Les personnes intéressées peuvent adresser leur offre écrite avec CV et lettre de motivation d'ici au 30 juin à sit@sit-syndicat.ch

Seules les réponses correspondant au profil du poste seront prises en considération.

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

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

Service des impôts
Déclaration: sur rendez-vous 022 818 03 00
Impôts à la source: lundi - mercredi - vendredi de 14.00 à 17.00
sans rendez-vous

Impressum

Rédaction et mise en page: Simon Descombes, Jean-Luc Ferrière, Sacha Pfister.

Collaboration régulière:
Martine Bagnoud, Boumédienne Benmiloud, Valérie Buchs, Manuela Cattani, Davide De Filippo, Elodie De Weck, Equipe Chômage, Mirella Falco, Giangiorgio Gargantini, Jésus Gomez, Thierry Homer, Emmanuelle Joz-Roland, Zohra Kibboua, Jorge Klappenbach, présidence du SIT, Sylvain Tarrin, Françoise Weber.

Impression: CIE - Tirage: 12'500 exemplaires - Paraît 8 fois par an

Reproduction d'articles autorisée et souhaitée, mais seulement avec mention complète de la source. SIT-info accepte volontiers les contributions des membres, pour autant qu'elles portent sur l'activité syndicale au sens large et soient conformes aux principes généraux du SIT.

Un "NON" de combat contre l'ouverture des "shops"

Le 22 septembre prochain, les citoyennes et citoyens de ce pays seront amenés à se prononcer sur une extension des horaires d'ouverture des magasins des stations service. Une extension présentée comme marginale et minimale, mais qui en cache d'autres, extrêmement dangereuses.



"Les magasins des stations service qui sont situés les long des autoroutes ou le long d'axes de circulation importants fortement fréquentés par les voyageurs et dont les marchandises et les prestations répondent principalement aux besoins des voyageurs peuvent occuper des travailleurs le dimanche et la nuit." Telle est la modification de la Loi sur le travail votée en décembre dernier par le Parlement. Une modification qui n'est qu'"une micro frappe chirurgicale" si l'on en croit celui qui en est à l'origine, le député libéral-radical Christian Lüscher. Mais comme les guerres des années 2000 nous l'ont appris, les frappes chirurgicales sont très dangereuses. Car qui dit frappe chirurgicale, dit conflit, voire guerre, mais aussi victimes collatérales. Et c'est bien de cela dont il s'agit avec les horaires d'ouverture des magasins.

"Non" syndical et populaire

Depuis une dizaine d'années, les employeurs du commerce de détail des différents cantons suisses n'ont qu'un seul mot à la bouche: "ouverture prolongée". A cela, les syndicats répondent non. Non, parce que les conditions de travail et les salaires de ce secteur sont très mauvais. Non, parce qu'il est

hors de question de sacrifier les dimanches, les nuits et la santé de milliers de travailleuses et travailleurs sur l'autel de la consommation. Les citoyennes et les citoyens répondent non également: les partisans des extensions se sont fait recalcer onze fois sur douze en votations cantonales.

Guerre fédérale

Comme la voie cantonale s'est montrée une impasse pour les tenants de la libéralisation des ouvertures prolongées, l'offensive est devenue fédérale, avec une multiplication d'attaques: initiative Lüscher pour ouvrir les magasins des stations service 24 heures sur 24, motion Lombardi pour ouvrir tous les commerces de Suisse de 6 h à 20 heures les jours de semaine et de 6 h à 19 heures le samedi; motion Abate pour ouvrir un maximum de commerces le dimanche; et motion des Vert'libéraux qui préconise que tous les magasins d'une surface de moins de 120 m² puissent ouvrir 24 heures sur 24.

Cette liste prouve en elle-même que la "frappe micro chirurgicale" de M. Lüscher n'est que le premier tir annonciateur d'un bombardement massif. Victimes désignées: les vendeurs et les vendeuses de ce pays. Et comme victimes colla-

térales: l'ensemble des employé-e-s de Suisse. Car ne soyons pas naïfs: vouloir que les vendeurs et les vendeuses travaillent le jour, la nuit et le dimanche, c'est vider de leur sens les protections contre le travail de nuit et du dimanche contenue dans la loi sur le travail. C'est donc permettre à terme que tou-te-s les salarié-e-s de l'ensemble des secteurs d'activité travaillent 24 heures sur 24, et perdent les protections actuelles.

Gagner la 1ère bataille

Il faut donc riposter avec le plus grande vigueur en disant un NON sans appel et sans équivoque dans les urnes, le 22 septembre. En effet, si cette initiative est rejetée, le Conseil fédéral qui doit mettre en application la motion Abate, le fera sans doute avec plus de modération que si elle est acceptée. L'hystérie parlementaire pour déréguler les horaires des magasins devrait se calmer. Et surtout, les employé-e-s des magasins des stations service ne verront pas leurs conditions de travail déjà mauvaises se détériorer encore. Le 22 septembre dans les urnes dites NON à l'extension des horaires d'ouverture des magasins des stations-service.

Emmanuelle Joz-Roland

Nous ne baisserons jamais les bras

Dimanche 9 juin, une large majorité du peuple suisse s'est donc prononcée en faveur "des mesures urgentes" modifiant la loi sur l'asile.

Rien de surprenant! Nous savions dès le lancement du référendum en automne dernier que nous ne gagnerions pas, que le combat était inégal, que les dés étaient pipés. Le camp adverse n'a pas hésité à dire n'importe quoi, à brandir des statistiques erronées, à affirmer des contre-vérités pour convaincre les hésitants. Lesquels furent plus nombreux qu'à l'accoutumée dans ce genre de débat passionnel, preuve certaine que la population commence pour le moins, à être lassée devant ces perpétuelles modifications de la loi sur l'asile, une dizaine en trente ans... Mais cela va continuer.

Mais nous avons eu raison de nous engager dans la bataille, nous avons fait entendre le mieux possible notre voix humaniste, nous avons largement diffusé nos critiques face aux projets en cours. Peu importe les chiffres et les pourcents, nous représentons, de façon vivante et dynamique, un front de résistance sur lequel il faut et il faudra compter.

Deux constats à chaud, avant de revenir sur ces questions, dès la rentrée. Le premier à propos de nos adversaires: les jeux étant faits d'avance, les partisans du oui surfant sur la vague "sécuritaire et xénophobe", l'on peut constater, fait surprenant, que la campagne a été moins polarisée que les

précédentes. L'UDC s'est relativement peu dévoilée (à l'exception de sa faction jeune); elle a laissé les partis de "centre-droit"... et, hélas, la conseillère fédérale Sommaruga, monter aux barricades. Ainsi, la dérive à droite se poursuit et les idées xénophobes et populistes sont en train de gagner la majorité des partis.

Le deuxième, en ce qui nous concerne: avec nos faibles moyens - en comparaison de ceux de la droite et des autorités fédérales - notre mouvement contre les incessants durcissements à l'égard des réfugiés et des immigrés sort moralement grand de cette bataille, malgré la déception. Sa pérennité est garantie, car nombreux furent les jeunes, avec des idées innovantes, à s'engager. Nous sommes fiers de notre combat.

Un combat que nous allons d'ailleurs poursuivre, car de nouvelles attaques contre les droits fondamentaux, contre le droit d'asile et des étrangers sont dans le "pipeline" de l'UDC et des chambres fédérales. Nous remercions les milliers de personnes qui se sont mobilisées pour cette cause dans toute la Suisse et, malgré cette défaite prévisible, nous les invitons à ne pas perdre courage.

Daniel Dind

2^e pilier: moins de prestations malgré de bons rendements!

On ne peut compter que sur une AVS forte

La plupart des caisses de pensions vont bien. Les derniers chiffres publiés au sujet de la santé financière du 2^e pilier le montrent. Cela n'empêche pas la branche des caisses de pensions et son autorité de surveillance d'attiser les peurs et de prêcher le démantèlement des prestations. La confiance dans le 2^e pilier baisse. L'Union syndicale suisse (USS) arrive donc au bon moment avec son projet de renforcement du 1^{er} pilier, l'AVS.

Dans tout le pays, les caisses de pensions ont publié ces dernières semaines leurs résultats pour l'année 2012. Et ceux auxquels a abouti un vaste sondage de Swisscanto, un des acteurs de la prévoyance, ainsi que les chiffres analysés par la Commission de haute surveillance de la prévoyance professionnelle le font aussi apparaître: 2012 fut une année excellente pour les caisses de pensions. Les rendements ont

connu une hausse soutenue. En moyenne, les caisses de pensions suisses ont réalisé un rendement d'au moins 7,4 %, de 5 à 10 % pour plus de 90 % d'entre elles. Et les taux de couverture ont augmenté en conséquence.

Avec un taux moyen de près de 110 % pour les caisses de droit privé et de 90 % pour les caisses publiques, la prévoyance professionnelle apparaît bien lotie. En outre, les bases

de calcul appliquées aux engagements liés aux rentes sont toujours plus prudentes. Et il y a lieu de se réjouir de la baisse progressive des coûts.

Bonnes performances, petits intérêts

En dépit de cette évolution positive, la branche des caisses de pensions et les autorités compétentes continuent à attiser les peurs. Les assuré(e)s n'ont pratiquement rien vu de ces très bonnes performances: les intérêts moyens servis sur les avoirs de vieillesse ont été inférieurs à 2 %. Le taux d'intérêt minimal LPP se montait à un misérable 1,5 %, l'an dernier et en 2013, il restera aussi maigre. Tout cela fait pression sur le capital vieillesse des futurs retraité(e)s. Le capital de vieillesse de 200 000 francs

d'une femme de 55 ans aurait dû augmenter de 6 000 francs avec la seule moitié du rendement moyen effective-ment réalisé. En réalité, il n'a augmenté que de 3 000 francs environ. Ce cas montre qu'en trois ou quatre ans, ces maigres intérêts peuvent se transformer en une perte de plus de 10 000 francs. De l'argent qui manquera lorsque la rente sera calculée, d'autant plus que les futures retraité(e)s devront s'accommoder de plus petites rentes. En effet, la majorité des caisses ont fait passer leur taux de conversion minimal LPP au-dessous de 6 %.

Après le sec rejet par le peuple de la baisse de ce taux en 2010, la branche des caisses de pensions voulait renforcer la confiance des gens dans la prévoyance professionnelle. Mais elle fait précisément l'inverse. Si, pendant les bonnes années, les intérêts restent maigres et les rentes sont réduites, la confiance dans le 2^e pilier, d'ores et déjà ébranlée, diminue. Les assuré(e)s de ce pilier ne comprennent plus pourquoi, malgré les rendements élevés des caisses de pensions, les prestations diminuent.

L'AVS est et reste compréhensible, et fiable

La prévoyance vieillesse et son fonctionnement doivent être compréhensibles. Dans le modèle suisse des 3 piliers, seul le premier, l'AVS, l'est pour tout le monde. Le financement selon le principe de la répartition est en effet plus facile à comprendre que le financement des caisses de pensions dans lequel, malgré des bons rendements, les rentes futu-

res de rentes servies a doublé et que le rapport entre le nombre des actifs/actives et celui des retraité(e)s s'est détérioré, passant de 1:9 à 1:2,5.

La situation paradoxale des caisses de pensions montre clairement que nous devons aménager notre futur système de prévoyance vieillesse en développant l'AVS. L'initiative populaire AVSplus demande une hausse de 10 % des rentes de vieillesse.

L'AVS est la seule garante d'une prévoyance vieillesse fiable et compréhensible.

USS - Doris Bianchi - fj



Rassemblement du personnel de la Ville de Genève du 15 mai 2013 à l'occasion du dépôt de la pétition pour "une retraite digne de ce nom pour tout le personnel de la Ville de Genève". Avec près de 1700 signatures, la pétition demande au Conseil administratif de revoir ses positions sur les mesures compromissaires au nouveau plan CAP, ainsi qu'une solution négociée permettant une retraite anticipée dès 2014, notamment pour les fonctions pénibles. Elle demande aussi un plan de prévoyance pour le personnel à temps partiel, essentiellement féminin, qui ne peut être affilié à la CAP. Valérie Buchs - Photo: BJD

AVS plus

L'initiative AVSplus est en pleine phase de récolte de signatures, qui se chiffrent déjà à plusieurs dizaines de milliers.

Un simple geste suffit: retournez-nous la feuille d'initiative avec votre signature, même avec une seule signature, pour celles et ceux qui ne l'ont pas encore fait.

Un coup de main bienvenu utile et bienvenu: pour celles et ceux d'entre vous qui veulent offrir une heure ou deux dans une ambiance sympa, des actions de récoltes sont encore prévues notamment pendant la Fête de la musique (21, 22 et 23 juin):

contactez-nous au 022 818 03 00 ou à sit@sit-syndicat.ch

re de rentes servies a doublé et que le rapport entre le nombre des actifs/actives et celui des retraité(e)s s'est détérioré, passant de 1:9 à 1:2,5.

La situation paradoxale des caisses de pensions montre clairement que nous devons aménager notre futur système de prévoyance vieillesse en développant l'AVS. L'initiative populaire AVSplus demande une hausse de 10 % des rentes de vieillesse.

L'AVS est la seule garante d'une prévoyance vieillesse fiable et compréhensible.

Comment une entreprise déjoue les contrôles et abuse des travailleurs

Le SIT dénonce un nouveau cas de sous-traitance abusive, qui révèle un système quasi mafieux, avec enrichissement des entreprises sur le dos des travailleurs, des assurances sociales et de l'Etat. Le SIT demande l'exclusion de cette entreprise de tout marché public, et interroge: comment a-t-elle pu obtenir l'autorisation de soumissionner? Décryptage du système.

Les entreprises font de plus de plus appel à d'autres pour faire le travail à leur place, en prenant une marge financière au passage. Elles recourent à une sous-traitance parfois en cascade jusqu'à trois niveaux successifs, et souvent abusive: Les travailleurs concernés, quand ils sont payés, le sont largement en dessous des conventions collectives de travail. En cas de salaires impayés, aucune autre entreprise de la chaîne ne prend la responsabilité de verser le salaire. L'entreprise principale sait pourtant qu'elle a sous traité les travaux à un prix si bas qu'il n'était pas possible de payer un salaire respectueux des lois en vigueur.

Cette situation inacceptable pour les travailleurs lésés en terme de conditions de travail, de salaires et d'assurances sociales, mais aussi pour celles-ci et pour l'Etat, ne devrait plus perdurer à Genève, au vu du projet de Loi fédérale instaurant une responsabilité solidaire des entreprises, obtenu à force de dénonciations syndicales, des travaux entrepris au sein de dif-

férentes commissions paritaires des métiers du gros œuvre et du second œuvre visant à instaurer une telle responsabilité dans les CCT, et de ceux menés depuis plus de deux ans par la commission tripartite, mise place pour atteindre ce but pour les travaux du chantier public du CEVA.

La manne du CEVA excite les convoitises

Pourtant, la réalité est crue: malgré les déclarations de bonnes intentions des maîtres d'ouvrage, CFF et Etat de Genève, les cas de sous-traitance abusive se multiplient sur le chantier du CEVA depuis le début des travaux, notamment pour grave dumping salarial (salaires à 1300 euros par mois et infractions aux conventions collectives).

Aujourd'hui, on atteint un sommet dans l'inacceptable avec l'entreprise Manaco SA qui s'est vu confier une partie du ferrailage d'un lot du CEVA en qualité de sous-traitant, et le cœur d'un système quasi mafieux qui consiste à enrichir à coups de millions les entreprises principales qui sous-traitent certains travaux à des prix très bas et les responsables peu scrupuleux de ces entreprises sous-traitantes qui prennent également leur marge au détriment exclusif, au final, des travailleurs chargés de l'exécution des travaux, des assurances sociales et de l'Etat.

Ces pratiques sont une honte pour un canton comme celui de Genève et les autorités compétentes ont le devoir de les combattre activement afin d'y mettre fin sans délai.

Faillites en cascades

Avec ces entreprises de ferrailage, oeuvrant systématiquement comme sous-traitants pour les plus grandes entreprises de la construction du canton, nous sommes au cœur d'un système bien rôdé au sein duquel les complicités sont nombreuses.

En 2004, NG CONSTRUCTION, dont l'administrateur est M. Naim Gashi, compte officiellement seulement quatre travailleurs, puis dix-sept en 2005, et treize en 2006. Un contrôle de chantier établi en 2006 laisse apparaître plusieurs infractions graves au sujet des salaires et des assurances sociales. Finalement, l'entreprise fait faillite le 12 mars 2008, en laissant une ardoise de plusieurs dizaines de milliers de francs aux assurances sociales. L'entreprise ouvre immédiatement sous une nouvelle raison sociale, TTBC SA.

Déclaration d'un taux partiel seulement

Pour cette nouvelle entreprise, dont l'administrateur est à nouveau M. N. Gashi, le rapport de la fiduciaire LACS du 1^{er} avril 2010 est édifiant: elle constate que le personnel effectuait très peu d'heures. En effet, pour les quarante collaborateurs, le cumul des heures 2009 est de 7700 heures, soit une moyenne de 192 heures annuelles par employé. Cela alors que l'écrasante majorité des ouvriers ont travaillé à 100%.

Précisons que la durée obligatoire du temps de travail dans le secteur est de 2112 heures de travail par année. TTBC n'a donc pas déclaré 76780 heures aux assurances sociales pour la seule année 2009, soit une masse salariale de près de 2 millions et demi de francs dissimulée aux autorités.

Par décision de justice du 12 novembre 2012, la société a été dissoute à son tour par faillite, laissant une ardoise de plusieurs centaines de milliers de francs aux assurances sociales et aux impôts.

Monsieur N. GASHI a pourtant bien préparé ses arrières et la poursuite fructueuse de ses affaires, puisque quelques mois auparavant, il prenait le soin

d'activer une entreprise du secteur du bâtiment dans laquelle il possédait la signature individuelle, MANACO Entreprise Générale SA.

Cependant, connu comme "le loup blanc" par tous les acteurs du bâtiment à Genève, il a pris le soin de transférer en juillet 2011 déjà ses responsabilités au sein de cette entreprise à Monsieur Manu Cruz, comme en témoigne le registre du Commerce.

Dans les faits pourtant, il est le véritable patron de cette entreprise qui s'est vu attribuer des travaux sur le chantier CEVA, et le responsable de faillites en cascade; coupable au passage d'un inacceptable dumping social et salarial à l'encontre de plusieurs dizaines d'ouvriers et de graves infractions aux assurances sociales.

Comment échapper aux contrôles

A ce propos, il convient de préciser que M. GASHI a toujours su trouver des stratagèmes "novateurs" pour détourner le système de contrôle paritaire des conventions collectives et échapper à de véritables sanctions.

Aujourd'hui, contrairement au passé, il déclare tous ses travailleurs aux assurances sociales auprès de la caisse de compensation du bâtiment sise 14, rue de Malatrex, et leur paye un salaire, conforme à la CCT du secteur principal de la construction, obtenant ainsi des autorités compétentes les attestations de conformité nécessaires lui permettant de soumissionner pour des marchés publics tels que le CEVA.

Cependant, sur près de 70 travailleurs engagés par l'entreprise Manaco, près de 40 bénéficient de contrats de travail à temps partiel variant de 20 à 30%, réalisant des salaires de 1000 à 1500 francs par mois, alors qu'en réalité, ils tra-

vailent à 100% et devraient bénéficier d'un salaire de 5'000 francs.

Travaillant pour plusieurs entreprises principales des cantons de Genève de Vaud en même temps, MANACO SA a tout loisir de faire tourner régulièrement ses ouvriers d'un chantier à l'autre, rendant ainsi difficile, voire impossible tout contrôle efficace. Dès qu'un contrôleur est passé, les travailleurs sont envoyés sur un autre chantier, et si le contrôleur repasse le lendemain, il y trouvera bien d'autres travailleurs.

Si à cela, on ajoute que l'écrasante majorité de ces ouvriers se trouve dans une situation précaire, et craint de défendre ses droits sous peine de représailles, nous pouvons effectivement conclure que ce système est réellement mafieux, et que seule peut-être et mettre fin à l'instauration immédiate de la responsabilité solidaire des entreprises de la chaîne de sous-traitance depuis l'entreprise principale, d'un fond social permettant d'indemniser les travailleurs lésés.

Le SIT, dans le cadre de cette dénonciation, exige des autorités adjudicatrices, des maîtres d'ouvrage (CFF et Etat de Genève) et de l'entreprise principale qu'ils expliquent comment MANACO SA a pu obtenir des travaux sur le CEVA, et comment elle a pu les poursuivre, alors qu'elle fait l'objet de poursuites pour un montant de près de 250'000 francs notamment vis-à-vis des impôts. Le SIT leur demande également d'assumer leurs responsabilités vis-à-vis de tous les travailleurs lésés en cas de nouvelle faillite de cette entreprise. Le SIT exige enfin que l'entreprise MANACO SA soit exclue immédiatement de tout marché public.

Thierry Horner



Extension de la gare Cornavin

Signez l'initiative pour la variante souterraine

Genève est au cœur de l'agglomération franco-valdo-genevoise et son infrastructure ferroviaire doit être adaptée en conséquence, car son réseau ferroviaire est saturé. L'extension de la gare Cornavin est nécessaire.

Mais le SIT soutient la variante souterraine défendue par le collectif 500 et portée par l'initiative populaire qu'il a lancée. Une gare souterraine répond aux besoins de Genève et de sa région, et anticipe les besoins futurs. Cette solution évite d'importantes démolitions au centre-ville, le long des voies à la Servette, aux Grottes et à Monbrillant, et un déplacement massif d'habitants. Elle engendre peu de nuisances et anticipe les extensions futures.

Son coût est même moins élevé que celui du projet en surface des CFF, contrairement à qu'avancent ces derniers, qui n'ont pas comptabilisé dans le coût de leur projet, les coûts complémentaires d'aménagement à charge du Canton et de

la Ville, à hauteur de 500 millions. Les CFF eux-mêmes reconnaissent qu'en 2050 la version souterraine est incontournable pour ajouter des voies supplémentaires.

L'initiative demande au Canton de s'engager pour la variante souterraine. Le délai de signature est au 29 juillet.

Lien vers l'initiative sur le site du SIT, www.sit-syndicat.ch, ou sur www.initiative-cornavin.ch

JLF



Dumping sur le chantier du CEVA

Les syndicats disent stop!

Devant l'inaction des autorités et des CFF face aux abus sur les chantiers du CEVA, les syndicats gèlent leur participation à la Commission d'accompagnement des travaux.

En février dernier, les syndicats genevois de la construction, SIT, Syna et Unia, avaient fixé un ultimatum au COPIL, le comité de pilotage du chantier, afin qu'il instaure la responsabilité solidaire et un fonds social digne de ce nom pour protéger les travailleurs concernés des effets négatifs de la sous-traitance abusive et du dumping social et salarial (voir le SIT-info de mars).

Aujourd'hui, après plusieurs semaines de tergiversation, le COPIL a décidé de maintenir son refus d'introduire une responsabilité solidaire, pourtant votée par les chambres fédérales, et veut revoir fondamentalement le principe et le modèle de fonds social élaboré pendant plus de deux ans par les partenaires sociaux au sein

de la CATTG (cellule d'accompagnement tripartite des travaux du CEVA).

Rappelons que cette cellule, qui n'a aucun pouvoir décisionnel, avait été mise en place sur décision du Grand Conseil et du Conseil d'Etat afin de formuler des propositions permettant la bonne exécution et une surveillance efficace des travaux.

Dans ces conditions, la position du COPIL est incompréhensible et inacceptable, ce d'autant que les cas de dumping se multiplient sur le CEVA. Le cas de l'entreprise d'échafaudages Echami, dénoncée publiquement par les syndicats genevois lors du 1^{er} mai pour des graves infractions à la convention collective, et retenue comme sous-traitant pour le chantier du

CEVA, et celui, plus récent, dénoncé par Unia, d'une entreprise pratiquant des salaires de 1300 euros par mois, soit très largement inférieurs à ceux prescrits par la convention collective de la construction, sont révélateurs et particulièrement graves. En effet, hormis le fait qu'ils ne constituent que la pointe de l'iceberg des abus, ils démontrent que certaines entreprises ont déjà compris que les autorités n'avaient pas pris les mesures nécessaires pour lutter efficacement contre les abus malgré les effets d'annonce.

Cette situation n'a que trop duré et doit changer immédiatement, raison pour laquelle les syndicats SIT, Syna et Unia ont décidé de geler leur participation à la CATTG, estimant qu'elle avait perdu de son sens et de son utilité et d'informer le Conseil d'Etat qu'ils ne reverront leur position qu'en cas de propositions tangibles sur leurs revendica-

tions. Celles-ci portent, rap-

- la création d'un système de responsabilité solidaire dans le cadre de l'adjudication des travaux du second œuvre, qui devrait intervenir dès le mois de septembre 2013;
- la mise en place d'un fonds social de 500'000 francs permettant de dédommager les travailleurs lésés en cas de défaillance de l'entreprise;
- le financement par les maîtres d'ouvrage de deux postes de contrôleurs supplémentaires au sein de la commission paritaire du gros œuvre, consacrés exclusivement aux chantiers du CEVA.

Aujourd'hui, la balle est donc dans le camp des autorités politiques et du COPIL. Il n'appartient désormais qu'à eux que la situation sur ce chantier public d'envergne ne dégénère pas.

Thierry Horner
et Jorge Klappenbach



Une nouvelle précarité à combattre!

L'explosion du travail temporaire révèle une nouvelle forme de précarisation des rapports de travail. Dans la construction, secteur relativement bien conventionné, les entreprises contournent les protections convenues et économisent sur le dos des travailleurs, qui y perdent emploi, vacances, sécurité, indemnisation en cas d'intempéries et salaires. Description du phénomène.

A Genève, l'utilisation du travail temporaire dans la construction a littéralement explosé depuis une dizaine d'années (cf encadré Chiffres du travail intérimaire). Les travailleurs concernés ont doublé et ils constituent, dans certains métiers tels que ceux du second œuvre, 25 à 40 % des effectifs des entreprises dans lesquelles ils ont été placés. Selon les observations que le SIT peut faire tous les jours sur les lieux de travail, ils avoisineraient les 20% de celles du gros œuvre. Dans ces dernières, nous assistons depuis quelques temps déjà à un changement profond et dévastateur de la politique d'engagement des entreprises, notamment les plus importantes du canton.

Nouvelle politique d'engagement

En effet, dans certaines de ces entreprises, tout nouvel engagement d'un ouvrier, qualifié ou pas, passe désormais par la case agence temporaire. Il est ainsi fréquent de constater qu'un travailleur qualifié ayant travaillé pendant des années en fixe soit contraint, faute de trouver un nouvel emploi, d'accepter un contrat de mission temporaire, sur la durée duquel il n'aura aucune maîtrise. Ne parlons pas de nos jeunes collègues non-qualifiés ou des anciens: ils n'ont aujourd'hui quasiment aucune chance d'échapper à cette forme de travail.

L'objectif du patronat est clair: en engageant son personnel via des agences de placement, il a tout le loisir de le "tester", de le mettre en concurrence avec ses collègues, de juger de la "qualité" de son rendement et de le licencier à moindre coût s'il ne fait pas l'affaire". Cette politique d'engagement permet aux entreprises de rendre des chantiers dans des temps records sans devoir par la suite supporter le coût de licenciements ultérieurs liés aux délais de congé conventionnels. Pour rappel, les différentes conventions collectives de travail obligatoires en vigueur dans les métiers du bâtiment prévoient généralement des délais de congé d'1 mois pour la fin d'un mois pendant la 1ère année de service, de 2, de la 2e à la 9e année, et de 3 mois pour la fin de mois dès la dixième, alors que les contrats de missions temporaires peuvent être rompus moyennant un préavis de... 2 jours. Ainsi, la partie

gros œuvre du chantier Ikéa à Vernier fut construite en 90 jours par plus d'une centaine de travailleurs dont 50 % de travailleurs temporaires. A la fin des travaux, la grande majorité de ces derniers furent licenciés. Le coût social est ainsi entièrement reporté sur les travailleurs eux-mêmes et sur l'assurance chômage. Auquel s'ajoute la perte effective de nombreux droits: vacances, protection contre les intempéries, sécurité sur les chantiers,

Flexibilité? Non, précarité!

Selon Swisstaffing, association des agences temporaires en Suisse, pour près de 40% des travailleurs intérimaires, le travail temporaire serait choisi de plein gré et non pas faute de mieux. Ils choisiraient délibérément de travailler de façon temporaire afin de d'être en mesure de décider du moment et de la durée des missions, et ainsi d'être libres de changer de travail ou d'accumuler des expériences p

professionnelles. Cette affirmation nous paraît pour le moins déplacée et insultante pour des milliers de travailleurs-euses qui n'ont pas d'autre choix que d'accepter cette forme de travail précaire, solution trouvée par le patronat pour pouvoir moduler leurs effectifs en tout temps, utiliser la possibilité de licencier quasi sans limites, aménager comme bon lui semble le temps de travail, diversifier les tâches et les fonctions en multipliant les statuts et l'individualisation des salaires, et mettre les travailleurs-euses concerné-e-s en concurrence avec son personnel fixe. Flexibilité pour les uns rime avec précarité pour les autres.

Un moyen de lutte indispensable: la solidarité

Comme nous pouvons l'observer, nous avons affaire à un système pervers où tous les travailleurs du secteur du bâtiment sont des intérimaires en puissance. L'intérim gangrène le secteur, et mine les protections acquises par des années de luttes syndicales dans un secteur aux conditions de travail difficiles. Il convient dès lors pour le SIT d'informer et de mobiliser tous les travailleurs du canton sur cette problématique et de les solidariser avec leurs collègues intérimaires.

En parallèle, nous nous engageons à dénoncer sur la place

Comment les travailleurs temporaires sont pénalisés à tous les niveaux

In sécurité perpétuelle

Les travailleurs temporaires du bâtiment vivent dans la crainte perpétuelle de se voir signifier une fin de mission immédiate et, par conséquent, de se retrouver au chômage pour des périodes plus ou moins longues. Cette insécurité de l'emploi ne leur permet pas de se projeter dans l'avenir et de s'intégrer au sein des entreprises dans lesquelles ils travaillent en raison du tournus constant dont ils sont victimes.

Droit aux vacances bafoué

La précarité de leur statut entraîne également de graves conséquences pour leur santé et leur sécurité. Si les travailleurs temporaires bénéficient théoriquement des mêmes conditions de travail que leurs collègues en terme de durée du travail, de vacances et de mesures de préventions des accidents, tel n'est pas le cas en réalité. Dans le secteur de la construction, notamment le gros-œuvre, la partie de l'activité la plus importante se déroule normalement pendant les beaux jours. Les entreprises, pour pallier aux départs en vacances de leurs ouvriers en été, se reportent sur la main d'œuvre temporaire. Les travailleurs intérimaires se voient ainsi confrontés à un choix corrélié. Soit ils décident de partir également en vacances pendant cette période en compagnie de leur famille. Ils se voient alors signifier une fin de mission, avec la perspective peu réjouissante de se retrouver au chômage à leur retour. Soit ils décident de rester travailler pendant cette période, pour échapper à la perte d'emploi, et ils sacrifient alors leur vie de famille, et mettent en danger leur santé en ne bénéficiant pas du plus élémentaire et important des temps de repos. Dans les faits, les travailleurs concernés sont contraints de choisir la 2^e solution qui consiste à ne pas prendre de vacances et à toucher le salaire y afférent en espèce au terme de la mission; solution parfaitement illégale au regard du Code des obligations, qui prescrit impérativement à l'employeur d'octroyer les vacances en libérant le travailleur de l'obligation de fournir sa prestation pendant ce temps, pour réaliser le but des vacances de détente et de repos. Cette situation est totalement inacceptable puisqu'il remet en question le droit aux vacances à des milliers de travailleurs dans un secteur connu pour sa dangerosité et sa pénibilité.

Protections inexistantes contre les intempéries

Selon la convention nationale du secteur principal de la construction, lorsque les conditions météorologiques mettent en péril la santé du travailleur et/ou empêchent un déroulement efficace des travaux (pluie, neige, foudre, grand froid), les travaux de construction en plein air doivent être interrompus. A certaines conditions, l'interruption de travail doit être indemnisée, ce que cela soit par l'employeur ou par le biais de l'assurance chômage. Si le SIT est

particulièrement critique à l'égard de ce système qui comporte de nombreuses failles, il a toutefois le mérite d'exister et de protéger les travailleurs dans certaines situations.

Or, à ce système perfectible, les travailleurs temporaires n'ont pas même accès. En effet, leurs employeurs – les agences de placement – refusent de les indemniser pour ce genre d'interruption de travail, prétextant généralement une fin de mission. D'autre part, l'assurance-chômage, amenée à prendre en charge la perte de travail dans ce genre de cas, exclut les travailleurs temporaires du cercle des bénéficiaires. Ainsi, en cas d'intempérie, soit les travailleurs devront travailler sous la pluie ou la neige, se mettant en danger, soit ils perdront leur mission, avec la complicité du système d'assurances sociales.

Accidents: prévention inaccessible, risques démultipliés

Les travailleurs temporaires sont amenés à tourner, pendant parfois des années, d'un chantier ou d'une entreprise à l'autre, au nom de la sacro-sainte flexibilité. Ce tournus effréné ne leur permet pas de s'intégrer à leur environnement professionnel (nouveaux collègues, équipes, responsables, etc.) ni d'accéder aux mesures de prévention des accidents prévues par les conventions collectives des métiers du bâtiment. Le lien de causalité est sans appel: à la SUVA, le risque d'accident pour les travailleurs temporaires est le double de celui de la moyenne des assuré-e-s. En octobre 2012, "sur les sept derniers accidents mortels ou graves enregistrés en Suisse romande, cinq concernaient des employés temporaires" (SUVA citée par le Matin). Lors de la première semaine d'emploi, le risque d'accident augmente de 30%. Le risque d'accident est de 22% plus élevé pour les travailleurs temporaires que dans le secteur principal de la construction, et 75% des accidents subis par des travailleurs temporaires interviennent lors de missions dans le secteur de la construction (SUVA, [admin.ch](#)).

Abus et dumping

Pour couronner le tout, de nombreuses agences de travail temporaire ne cessent de violer ou de détourner les dispositions conventionnelles en vigueur dans le secteur afin d'accroître leur bénéfice, que ce soit en termes de non-respect des classes de salaire – il est très fréquent de voir des travailleurs temporaires rémunérés largement en dessous de leurs qualifications –, de protection contre les licenciements ou d'indemnités journalières en cas de maladie ou d'accident, pratiquant ainsi un dumping social et salarial rampant.

Conscientes de la précarité dans laquelle se trouvent les travailleurs qu'elles engagent, certaines n'hésitent pourtant pas à établir une liste noire de ceux qui ont l'outrecuidance de défendre leurs droits avec l'aide de leurs syndicats.

Thierry Homer



Chiffres récents du travail intérimaire

Selon l'Observatoire romand et tessinois de l'emploi, le nombre d'heures louées par les agences pratiquant la location de services a augmenté à nouveau durant l'année 2011, et atteint un nouveau record au niveau national et en Suisse romande. Ces agences ont loué près de 164 millions d'heures en Suisse dont près de 47 millions en Suisse Romande, soit une progression annuelle de 14 % au niveau national et de 17 % en Suisse romande.

En 2011, le nombre de travailleurs-euses placés-e-s en intérimaire a progressé de +6 % au niveau national et de +8 % en Suisse romande par rapport à l'année 2010. Les agences suisses ont placé près de 295'000 personnes, ce qui constitue un nouveau record. En Suisse romande, ce chiffre atteint également un record avec 91'938 personnes. A la fin de l'année 2011, on dénombrait 5'428 agences en Suisse dont 1'040 en Suisse romande. Entre 2010 et 2011, le nombre d'agences a augmenté de 6% au niveau national et de 4 % au niveau romand. A Genève, le travail intérimaire est pratiqué par 27'336 personnes (17'883 hommes et 9'453 femmes) qui sont employés par 381 agences (contre 170 en 1995), ce qui représente, tous secteurs confondus, sur la base de la population active du canton occupée, 12,8 % des salarié-e-s.

publique cette nouvelle forme de précarité inacceptable et ceux qui l'exploitent, et à émettre des propositions concrètes dans le cadre des marchés publics et des futures négociations conventionnelles afin de limiter et de réguler le recours au travail temporaire.

Dans l'intervalle, nous appelons tous les travailleurs intérimaires à faire valoir leurs droits avec l'aide du syndicat, que ce soit en matière de conditions de travail ou de salaire.

HALTE AU TRAVAIL TEMPORAIRE ABUSIF

Thierry Horner

Définitions

Le travail intérimaire ou location de services est une forme de travail temporaire. Il met en jeu trois acteurs:

- un employeur (l'agence de location de services ou bailleur de services),
- un salarié (le travailleur intérimaire),
- et une société ou une entreprise dans laquelle est détaché ce salarié (l'entreprise d'accueil ou locataire de services).

Ainsi, le salarié intérimaire est employé par une entreprise de location de services pour effectuer une mission dans une entreprise utilisatrice.

Toute mission donne lieu à un contrat de travail temporaire ou à un "contrat de mission", le salarié intérimaire restant formellement employé de l'agence de location de services.

En Suisse, le travail intérimaire est régi par la Loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services (LSE) et son ordonnance (OSE).

L'histoire se répète...

Déjà au milieu des années 80, le SIT s'était rendu compte que la Caisse de compensation du bâtiment ne calculait pas le 13^e mois des travailleurs payés à l'heure - la grande majorité - de manière correcte, ce qui constituait une discrimination assez importante face aux travailleurs payés au mois. Ceux-ci recevaient un mois complet de salaire à la fin de l'année, alors que ceux payés à l'heure touchaient le 8,33% du salaire AVS, mais sans les vacances, ce qui correspondait à 4 semaines de salaire et non pas un mois.

De ce fait, les travailleurs payés à l'heure touchaient environ F. 300.- par année de moins que les collègues mensualisés avec le même salaire de base, ce qui, multiplié par les près de 12'000 travailleurs concernés et pendant plusieurs années, représentait une somme considérable.

A l'époque, il a fallu convaincre les employeurs et les autres syndicats du bien-fondé de notre raisonnement quant à cette discrimination; nous avons dû aller aux Prud'hommes avec plusieurs travailleurs pour obtenir le remboursement des 5 dernières années et nous avons obtenu gain de cause.

Par la suite, la caisse de compensation a corrigé le calcul et payé des rétroactifs aux travailleurs concernés qui ont vu non seulement leurs salaires annuels automatiquement "augmentés" d'environ 300 francs, mais une moyenne de 1'200 francs par travailleur a été récupérée en rétroactifs.

JG

Comme un défaut dans la calculette...

Certains employeurs du nettoyage ne paient pas un 13^e mois complet aux travailleur-euses payé-e-s à l'heure. La commission paritaire refuse de sévir. Le SIT dénonce, appelle les travailleuses et travailleurs à venir contrôler leurs fiches de paie, et à récupérer leur dû.

Dans le secteur du nettoyage, le SIT s'est rendu compte, après observations des fiches de paie de plusieurs nettoyeuses et nettoyeurs qu'un certain nombre d'entreprises calculent le 13^e mois de ses employé-e-s sans tenir compte du salaire afférent aux vacances. Ce mode de calcul fait correspondre à un manque à gagner de 250 à 350 francs par année pour chaque travailleuse ou travailleur, et autant d'économisé pour ces employeurs "malins".

La CCT du nettoyage ne spécifie pas un quelconque pourcentage de calcul pour le 13^e mois, mais stipule que "Un 13^e salaire, calculé pro rata temporis, est versé avec le salaire de décembre [...]". Le 8,33% du salaire, sans les vacances, ne correspond pas à un mois de salaire mais à 4 semaines.

En tant que membre de la Commission paritaire du nettoyage, nous lui avons soumis à plusieurs reprises ce problème pour qu'elle assume son rôle de garant de l'application de la Convention collective de travail (CCT) du secteur, appelle les entreprises à modifier le calcul, ainsi qu'à verser les sommes dues selon notre raisonnement.

Les employeurs n'ont pas considéré que cela était "assez injuste", et n'ont pas accédé notre demande. Alors même qu'ils se sont montrés très sensibles lorsqu'un intervenant extérieur est venu mettre son nez dans le secteur pour faire augmenter les salaires même quand cela ne leur coûtait rien (pour mémoire, la proposition de la

Ville de Genève de payer la différence entre un minimum fixé à 25 franc de l'heure et les bas salaires pratiqués dans le secteur), et ont réagi avec une fermeté furieuse, en criant au scandale et en attaquant juridiquement pour faire capoter cette décision.

Un 13^e salaire raboté à quatre semaines

Les employeurs tiennent à leurs principes immuables quand il s'agit d'argent, mais la justice sans les revenus n'est pas bonne pour les affaires...

Le partenariat social n'est pas seulement un alibi

Le SIT a pour vocation d'être cohérent en respectant les accords qu'il signe, et c'est dans cet esprit que nous avons voulu que la Commission paritaire règle ce différend, sur lequel une interprétation divergente n'a pas lieu d'être.

Mais devant la complicité de l'institution patronale avec les employeurs fraudeurs, nous nous voyons contraint de dénoncer publiquement ces agissements et de demander aux salarié-e-s de venir faire contrôler leurs fiches de paie des cinq dernières années à notre syndicat pour qu'ils puissent évaluer les sommes qui leur sont dues et, s'ils le souhaitent, entreprendre les démarches nécessaires pour les récupérer. Même pour celles et ceux qui ont quitté l'entreprise, nous pouvons demander le paiement à l'ancien employeur.

Pour rappel, nos permanences syndicales sont ouvertes les mardis et jeudis de 15h00 à 18h00.

Jesús Gomez

Faute d'employeurs, pas de CCT!

La CCT cadre du commerce de détail est à nouveau sur la sellette. Cette fois, il n'est pas question de désaccord entre syndicats et patronat sur des dispositions de la convention, il est question du désintérêt d'une grande partie des employeurs pour le partenariat social et une convention couvrant le secteur, au premier rang desquels la Coop.

A l'automne dernier, syndicats et patrons s'étaient mis d'accord sur un projet de CCT cadre. Ils avaient alors soumis ce texte à la consultation de tous les employeurs du commerce de détail potentiellement intéressés à la signer. En effet, il faut qu'une CCT soit signée par une majorité d'employeurs occupant au moins 50% d'emplois pour que cette CCT soit étendue, c'est-à-dire oblige l'ensemble du secteur d'activité à respecter ses dispositions, ce qui est l'objectif visé pour éviter la sous-enchère salariale. Force fut alors de constater que ces majorités n'étaient pas atteintes. Hormis les associations patronales assises à la table des négociations, quasi aucun employeur ne voulait apposer son paraphe sur le texte de cette CCT cadre. Il n'y avait donc pas de possibilité l'étendre de manière ordinaire.

Extension "facilitée"

Après quelques péripéties, les syndicats ont alors changé leur fusil d'épaule et sont repartis à la négociation en visant cette fois-ci l'extension de la CCT par voie dite "facilitée". En effet, les mesures d'accompagnement à la libre-circulation prévoient que si un secteur d'activité fait l'objet d'une sous-enchère salariale abusive

et répétée, ce qui est le cas dans la vente, cette majorité de 50% d'employeurs n'est plus requise. Il faut juste que les employeurs signataires occupent 50% des employés. C'est-à-dire que si les gros employeurs signent la CCT, celle-ci peut être étendue. Le désavantage de devoir passer par une telle procédure est que seuls les éléments salariaux peuvent être étendus, ce qui a pour conséquence que la durée du travail n'est plus protégée.

Pas de majorité, pas de CCT

Mais syndicats et patrons avaient réussi à se mettre d'accord sur un projet de CCT qui prévoyait certains garde-fous pour limiter la flexibilité à tous crins. Tous ces engagements vont rester lettre morte puisque, au jour d'aujourd'hui à Genève, non seulement il n'y a pas 50% d'employeurs pour signer la CCT, mais qu'en plus, les employeurs signataires n'occupent plus 50% des employés. Plus moyen donc de faire étendre le texte de la CCT cadre du commerce de détail. Une fatalité? Non, évidemment.

Coop responsable

Il suffirait qu'un seul gros employeur du commerce de détail signe et le secteur de la

vente pourrait à nouveau jouir d'une protection conventionnelle. Le gros employeur tout désigné est la Coop, qui avec environ 2000 employés dans le canton pourrait faire basculer la majorité patronale à lui tout seul. Cependant, pour des raisons idéologiques, la Coop s'obstine à ne pas vouloir signer d'autre CCT que la sienne au mépris de la responsabilité sociale la plus élémentaire.

Inconséquences patronales

Ce nouvel échec comme une débâcle supplémentaire de cette convention, débâcle qui pose encore une fois la question du partenariat social. En effet, lorsque les syndicats lancent des initiatives ou des référendums pour obtenir plus de droits pour les travailleurs - initiative pour plus de contrôles dans les entreprises, par exemple -, les milieux patronaux, notamment ceux du commerce de détail, poussent des cris d'orfraie en dénonçant la mise à mort du partenariat social par les syndicats. Mais ces mêmes patrons, si attachés au partenariat social, n'ont plus les majorités pour le faire vivre. Et s'ils n'ont plus ces majorités, c'est qu'une partie patronat du commerce de détail se moque complètement dudit partenariat.

Quoi qu'il en soit, le SIT utilisera tous les moyens à sa disposition pour faire plier la Coop et ne pas laisser les 17'146 vendeuses et vendeurs de ce canton sans protection cadre.

Emmanuelle Joz-Roland



Loi sur les cafés-restaurants

Petites améliorations, gros reculs

Une nouvelle loi pour l'hôtellerie-restauration est mise en consultation, avec un projet d'ouverture des cafés-restaurants 24 heures sur 24 du jeudi matin au dimanche soir. Sachant que le travail de nuit dans le secteur est une zone de non-droit, le SIT la refuse.

En avril dernier, un avant-projet de révision de la loi sur la restauration, le débit de boisson et l'hébergement (LR-DBH), préparé depuis février 2012, a été mis en consultation. Le SIT a répondu par le biais de deux prises de position, l'une unitaire avec les autres syndicats de la branche, l'autre résultant des discussions menées par notre comité de secteur. Il en ressort un point de vue contrasté, oscillant entre quelques (petits) pas en avant, au niveau de l'organisation du secteur, et des (très grands) pas en arrière au vu de la volonté exprimée d'ouverture prolongée des établissements publics. Sur la forme, il constate qu'il n'y a toujours pas d'intégration des représentant-e-s des travailleur-euse-s dans le travail de préparation des textes!

Quelques améliorations administratives

L'un des objectifs du DARES consistait à donner une meilleure lisibilité à la loi et une organisation administrative plus fluide. Il est atteint partiellement. En vrac, nous

considérons comme positive la diminution des catégories d'établissements de 9 à 4, la suppression de la notion de "petite restauration", la réorganisation de la gestion administrative du secteur par la mise en place d'un "guichet unique" au service du commerce (SCOM). Du point de vue du SIT, en effet, tout ce qui est à même de faciliter la gestion administrative du secteur participe à mieux protéger les travailleuses et les travailleurs, car la réalité de l'hôtellerie-restauration est celle d'un secteur désordonné, chaotique et quasiment ingérable. Et quand les problèmes s'accumulent et qu'il est même difficile de déterminer dans quel cadre un rapport de travail est en vigueur et quel service d'État est responsable de tel aspect procédural... le risque que les travailleur-euses pâtissent de ces dysfonctionnements augmente considérablement.

L'efficacité des mesures, éternelle oubliée...

D'autres aspects de l'avant-projet tentent de régler des sujets sensibles dénoncés par le

SIT, mais ne le font pas avec la force nécessaire. Lutter contre le phénomène des faillites frauduleuses passe par un travail législatif interdisant la pratique des prête-noms, ces exploitants prêtant leurs patentes à droite et à gauche, sans aucun contrôle sur l'établissement.

Encore faudrait-il que les sanctions soit réellement à même de convaincre les propriétaires des établissements de se mettre en règle.

Des montants d'amendes ridicules de quelques centaines ou milliers de francs ne convaincront pas ceux que nous avons définis comme les "moutons noirs" de la profession.

Un certain nombre de mesures de la loi actuelle ne sont pas appliquées aujourd'hui, et nous ne pouvons imaginer qu'elles le seront demain sans une radicale modification du système de contrôle.

Sur le modèle de ce qui se pratique dans d'autres secteurs professionnels à Genève, ou dans l'hôtellerie-restauration dans d'autres cantons, nous exigeons donc que des structures cantonales de pilotage soient créées, afin de discuter de la nécessité d'améliorer le système des contrôles et des aspects de gouvernance du secteur.

Ouverture toute la nuit

Last but not least, la mesure cho proposée par le DARES afin de chasser aux nuisances sonores provoquées par les clients au moment de leur départ d'un établissement: la suppression des fermetures par l'ouverture non-stop, 24 heures sur 24 du jeudi matin au dimanche soir. L'idée a dû paraître très simple: si nous ne pouvons pas en finir avec le bruit lors de la fermeture des établissements, finissons-en avec les fermetures! "Élémentaire, mon cher Watson"... mais malheureusement inutile, incongru et inacceptable.

Inutile, car les usagers vont entrer et sortir à toute heure des établissements ouverts toute la nuit, et ne se contenteront probablement pas de se reposer dans un même café de 22 heures à 7 heures du matin. Si les nuisances sonores seront peut-être légèrement diminuées vers minuit ou deux heures, elles seront étalées sur toute la nuit, avec un effet contraire à celui souhaité.

Incongru, qui plus est, car cette idée n'a jamais été discutée ni analysée par les acteurs de la branche.

Inacceptable, enfin, du point de vue de la protection des travailleur-euses. Le travail de nuit est déjà aujourd'hui une véritable zone de non-droit dans une grande partie des établisse-



"Allô? Tu travailles dans un resto, et tu veux encore voir ta famille? Non mais... allô quoi!"

ments de la place. Ce phénomène ne pourra que s'amplifier, avec des conséquences terribles sur les conditions de travail et la santé du personnel. Qu'en sera-t-il du contrôle des heures? Des compensations prévues par la loi? Comment garantir le consentement nécessaire de la part des travailleur-euse-s afin d'effectuer le travail de nuit, face à l'augmentation prévisible de son importance et de sa fréquence?

Autant de conditions totalement incontrôlables. Cette proposition doit donc être supprimée de la loi, afin que le reste du texte puisse être retravaillé comme il le mérite. "Un pas en avant, deux pas en arrière" lisait-on au début du siècle passé: ne serait-il pas plus judicieux de remettre la marche en avant, et de doter Genève d'une loi juste, utile et efficace?

Giangiorgio Gargantini

Huit mois d'attente pour un rendez-vous!

Le personnel de l'unité de la guidance infantile est sous pression, et ne parvient plus à répondre à la demande. Les besoins en soins des enfants âgés de 0 à 5 ans et de leurs parents sont en constante augmentation depuis de nombreuses années, mais les effectifs restent inchangés. Il y a péril en la demeure.

Les médecins, psychologues, logopédistes, assistant-e-s sociaux et secrétaires qui composent l'équipe pluridisciplinaire de la guidance infantile, soit une trentaine de personnes pour un total d'environ 15 postes équivalent plein temps sont catégoriques: la situation est alarmante pour les familles et pour les secteurs professionnels de troubles de l'enfance.

Chaque année, 600 nouveaux enfants âgés de 0 à 5 ans franchissent les portes de la guidance, soit parce qu'ils présentent des troubles complexes du développement (autisme infantile, retard mental et de développement, hyperactivité), soit parce qu'ils ont subi des abus ou des maltraitances, soit qu'ils sont issus de familles en situation de précarité et de carences, soit qu'ils sont adressés par le service de protection des mineurs (SPMI). En moyenne ce sont plus de 1000 demandes par an, soit environ 340 enfants qui sont suivis par mois. Active depuis près de 40 ans dans le milieu de la petite-enfance, la guidance infantile est également devenue un centre de formation universitaire de référence qui forme les médecins

et thérapeutes spécialisés dans les pathologies des enfants de 0 à 5 ans et de la parentalité.

L'ambiance est donc lourde au sein de ce service. D'autant plus lourde que le 37% des demandes présente un caractère urgent, mais que les listes d'attente s'allongent. A ce jour, 100 enfants sont en attente d'un diagnostic qui, pour certains, ne sera prononcé qu'après huit mois.

Les psychologues de l'équipe d'intervention thérapeutique précoce (1,2 postes) qui interviennent dans les institutions de la petite-enfance, ont vu augmenter le nombre d'enfants observés en 4 ans de 20%! Les logopédistes (2,8 postes) voient des situations de retard de langage simple s'aggraver. Pour décrire la situation, une collègue utilise une image éloquent: "On passe de l'appendicite à la péritonite!"

Risque de réduction des effectifs

C'est dans ce contexte que les HUG sont en train d'élaborer le budget 2014 avec comme objectif 25 millions d'économies par rapport à l'exercice précédent.

Menacée en début d'année par l'annonce de la suppression de deux postes, l'équipe pluridisciplinaire est en sursis et tire donc la sonnette d'alarme.

Si cette décision a été suspendue suite aux revendications du personnel appuyées par les syndicats et à une avalanche de lettres de soutien adressées au Conseil d'administration de HUG, rien n'est sûr pour les années prochaines et le vent de l'austérité budgétaire pourrait souffler à nouveau sur le service.

A bout, le personnel sort de l'ombre

Pour anticiper sur des décisions qui mettraient en péril l'action même de cette unité et dénoncer cette situation, le personnel a donc choisi de sortir de l'ombre.

Une conférence de presse a été organisée par les syndicats à laquelle se sont jointes des associations et milieux professionnels actifs dans la sphère de la petite-enfance, comme l'Association des familles monoparentales, l'Association romande des logopédistes diplômées, l'Association des cadres des institutions de la petite enfance ainsi que le personnel du SPMI qui, lui-même en sous-effectif, a fait grève le 31 mai dernier afin de réclamer 50 nouveaux postes.

Mirella Falco

Des assistant-e-s au rabais

Confusion au DIP

Le dernier numéro de la "Pravda" du DIP, *Les clés de l'école*, consacre un dossier à la question de l'école inclusive. On peut lire en pages 13 et 15 que parmi les deux nouveaux projets mis en place dans ce cadre, on trouve "la nouvelle fonction d'assistant à l'intégration scolaire"! Nouvelle fonction? D'après nos informations, il s'agit plutôt de douze personnes engagées en "emplois de solidarité" par Pro Juventute, payées 3725.- francs bruts pour 44 heures de travail par semaine, sans formation qualifiante, ni aucune garantie de stabilité à moyen terme.

Le DIP semble confondre nouvelle fonction (correctement évaluée et rémunérée selon les grilles de l'Etat) et nouvelle prestation.

En l'occurrence, il s'agit bien d'une nouvelle prestation pourtant intéressante et probablement nécessaire dans le concept global de l'école inclusive. La mise sur pied de cette dernière nécessite bien sûr des renforts. Mais cela doit se faire avec de vrais moyens, sans bricolage. Or, l'Etat a décidé d'externaliser les AIS. Le SIT dénonce une fois encore qu'il s'agit bien là de dumping. Le dispositif AIS ne fait pas partie du marché complémentaire de l'emploi et une nouvelle fonction doit être créée. Si même le DIP le dit...

Craintes relayées par le personnel de la FASE

Pro Juventute a des projets pour les AIS. Malheureusement, ils ne vont pas dans le sens d'apporter des réponses satisfaisantes aux interpellations faites par le SIT concernant les conditions de travail des AIS (cf. SIT-Info avril 2013). Pro Juventute a ainsi proposé à la FASE de lui "prêter" ses AIS pour encadrer des enfants à besoins particuliers ou handicapés dans les centres aérés de cet été. Ils viendraient compléter les intégrations réalisées depuis des années par les professionnels de Cap Loisirs, en collaboration avec les équipes des centres.

Inquiets de la précipitation avec laquelle ce projet a été lancé - sans garanties concernant les responsabilités, sans évaluation des effets sur la qualité de l'intégration, sans moyens ni temps donnés pour la coordination, sans consultation du personnel sur le terrain, qui sera chargé de les intégrer dans les équipes, etc. - le personnel de la FASE s'est positionné contre la mise sur pied du projet pour cet été, lors de sa dernière assemblée générale le 23 mai. Il estime ce projet est en état beaucoup trop prématuré. Des réponses devront être apportées aux nombreuses questions qu'il pose, notamment par le DIP, interpellé à ce sujet.

Eloïde de Weck



Photo BJD

Salarié-e-s LGBT

Pour aller vers l'égalité de traitement

Le SIT a décidé de s'associer à la mise en application des recommandations publiées par l'Union syndicale suisse (USS) pour réaliser l'égalité de traitement entre salarié-e-s LGBT et hétérosexuel-le-s dans le monde du travail.

L'USS a publié des lignes directrices pour réaliser l'égalité de traitement entre salarié-e-s, quelle que soit leur orientation et leur identité sexuelle. Le SIT entend intégrer ces dispositions lors des prochaines négociations de CCT, conventions d'entreprise ou règlements du personnel qui n'auraient pas encore pris en considération complètement cette égalité de traitement.

Le principe directeur des nouvelles règles types et lignes directrices est la protection de la personnalité (Art. 8 Constitution fédérale), de l'embauche à la résiliation des rapports de travail, dont découle l'interdiction de discrimination et de harcèlement sur le lieu de travail, sous toutes leurs formes. A ce titre, l'entreprise doit prendre les mesures nécessaires à la protection de la personnalité de ses collaboratrices et collaborateurs.

Or dans les faits, de nombreuses dispositions réglant les conditions de travail sont basées sur un modèle de relations hétérosexuelles, et ne permettent donc pas à des salarié-e-s dont l'orientation ou l'identité sexuelle est différente d'en bénéficier. Cela conduit à des situations d'injustices et d'inégalités. Ainsi, des congés accordés pour un mariage ou en cas de décès d'un conjoint sont encore refusés dans le cas d'un partenariat enregistré. Il en va de même pour les prestations aux conjoint-e-s des caisses de pensions. Cette égalité doit donc être explicitement mentionnée dans les CCT comme dans les règlements des caisses de pension.

Des dispositions pour des conventions collectives

L'égalité des droits s'applique notamment aux domaines suivants: congés payés en cas de maladie (soins à des proches malades) ou de décès, absences pour raisons familiales et autres raisons d'absence reconnues, comme pour une intervention chirurgicale destinée à une adaptation sexuelle physique; paiement du salaire en cas de décès (jouissance posthume); prestations en cas d'accident professionnel ou de maladie professionnelle; les diverses formes d'avantages sociaux, réductions ou compléments salariaux ("fringe benefits"); la prise des vacances ou de jours de congé en commun (en cas de travail dans la même entreprise).

De la même façon, les partenariats de travailleurs et travailleuses lesbiennes, gays, bisexuel-le-s, transgenres et personnes intersexuées ont les mêmes droits que les couples de concubins hétérosexuels. Cette égalité s'étend à tous les domaines tels que les allocations sociales, les congés payés, les prestations lors de maladie ou accident, les rentes. En effet, suite à la votation populaire de 25 juin 2005, la loi fédérale sur le partenariat enregistré (Lpart), adoptée avec 58% des suffrages, place sur un pied d'égalité les collaboratrices et collaborateurs liés par un partenariat enregistré avec les couples mariés.

Dans le cadre des caisses maladies d'entreprise et des règlements d'entreprise, les indemnités journalières ne doivent pas être grevées de restrictions discriminatoires à l'encontre des malades atteints par le VIH ou en cas d'interventions chirurgicales destinées à l'adaptation sexuelle physique de transgenres ou de personnes inter-sexuées.

L'égalité des travailleurs et travailleuses lesbiennes, gays, bisexuel-le-s et transgenres avec les travailleurs et travailleuses hétérosexuel-le-s, doit s'étendre à toutes les sphères de la législation et des ordonnances, des assurances sociales, de la prévoyance professionnelle, du droit des étrangers et étrangères, des droits de succession, etc., afin de favoriser l'évolution du monde du travail et de notre société pour que l'ensemble des travailleurs et des tra-

vailleuses bénéficie des mêmes droits, quelque soit leur trajectoire professionnelle et personnelle.

Le SIT a toujours été attentif à réaliser cette égalité des droits entre tou-te-s, mais ne dispose pas à ce jour d'une commission LGBT.

Des membres intéressé-e-s peuvent toutefois demander à ce qu'une telle commission soit mise sur pied, à l'instar de la Commission LGBT de l'USS.

Celle-ci contribue activement à l'échange d'informations et d'expériences entre les diverses fédérations membres de l'USS sur les thèmes de l'orientation sexuelle et de l'identité sexuelle, ainsi que des personnes infectées par le VIH, et peut soumettre des propositions aux instances de l'USS selon ses statuts.

Jean-Luc Ferrière



Les règles types et lignes directrices sont accessibles sur le site web du SIT: www.sit-syndicat.ch ou de l'USS: <http://www.uss.ch/uss/organes/commission-lgbt/>.

SPMI

La mobilisation du personnel se poursuit

Le 31 mai, le personnel a décréé une demi-journée de grève pour continuer à protester contre le manque de moyens dévolu au Service de protection des mineurs (voir sit-info d'avril). Cette grève a été bien suivie. Une délégation syndicale devait rencontrer le chef du DIP pour discuter et négocier des moyens supplémentaires.

Cette séance a été abruptement annulée par M. Beer en raison de la grève annoncée, ce qui a été très mal perçu. Le personnel et ses syndicats SIT et SSP vont poursuivre leur lutte pour revendiquer des postes, trouver des locaux adéquats, valoriser l'évolution de leur métier.

FW

Aides-soignant-e-s EMS-EPH-IMAD

Salaire enfin revalorisé

Dès le 1^{er} juillet 2013, tou-te-s les aides-soignant-e-s et des aides-hospitalier-ère-s du Canton bénéficient de l'accord signé fin 2011 entre le Conseil d'Etat et le SIT, qui stipule un reclassement avec un code 2a, soit une classe 8 pour les aides-soignantes au lieu de la classe 7 actuelle octroyée aux personnes diplômées. Cette revalorisation fait suite aux mouvements de lutte et de grève des aides-soignantes des HUG soutenus par le syndicat, qui a abouti à une reconnaissance de l'évolution des cahiers des

charges des aides-soignantes, et donc d'une revalorisation salariale. L'accord stipulait aussi une vérification de l'évolution de l'ensemble des cahiers des charges de la profession. C'est chose faite: il est bien confirmé que les tâches ont évolué, et la revalorisation entre donc en vigueur dans les établissements médico-sociaux (EMS), les établissements pour personnes handicapées (EPH) et l'institution pour le maintien à domicile (IMAD).

Mirella Falco

Retrouvez-nous sur:



www.sit-syndicat.ch

Un catalogue vivant de dénonciations

La manifestation syndicale du 1^{er} juin fut un succès, pour le SIT comme pour l'entier du mouvement syndical et ses soutiens, que nous souhaitons d'ailleurs une nouvelle fois remercier pour leur présence.

Environ 2500 personnes ont défilé dans les rues de Genève derrière des banderoles arborant des slogans des plus divers, suivant la tête de la manif qui rappelait le mot d'ordre de la mobilisation: "Halte aux abus patronaux". Ces abus ont été rappelés dans les discours à la Place Neuve: inégalités croissantes, salaires en berne, actionnaires engraisés, femmes discriminées, protections sociales attaquées, précarité institutionnalisée, flexibilité sans mesure exigée, conventions collectives sous pression, revenus des riches et des entreprises de plus en plus défiscalisés, prestations publiques rognées.

Dès la place du Molard, ce cortège rejoignait celui de la manifestation nationale organisée par l'Union syndicale Suisse et le SSP pour dénoncer les licenciements anti-syndicaux des grévistes de l'Hôpital de la Providence à Neuchâtel.

Le double cortège s'est terminé à la Place des Nations, car c'est auprès de l'OIAT qu'une plainte était déposée par les syndicats contre la Suisse qui, bien qu'ayant ratifié une convention internationale sur les droits syndicaux, ne protège pas les syndicalistes contre les licenciements abusifs, comme elle le doit en vertu de cette convention.

La manif du SIT - une interprofessionnelle des luttes

Les salaires trop bas dans l'hôtellerie-restauration, la future votation du référendum contre les ouvertures 24h/24 des shops des stations-service et les problèmes liés à l'accumulation des heures supplémentaires dans le secteur des transports ont été portés par les militant-e-s du "secteur tertiaire privé" du tronçon du SIT. Le phénomène de la sous-traitance sauvage a été rappelé par nos



collègues du secteur de la construction, les démantèlements des prestations de l'Etat et la politique d'austérité des partis patronaux par les travailleurs et les travailleuses du secteur public. Le tout, encadré par notre banderole de tête contre la précarité et la sous-enchère salariale, et par le bus du SIT qui envoyait sa musique militante et ses slogans martelés pendant tout le parcours. Le tronçon du SIT a de plus accueilli de nombreuses et nombreux travailleuses-eurs du secteur de la petite enfance, bien visibles dans leurs "enclos à bébés" et récoltant des signatures pour le référendum contre la loi cantonale (cf. article de

une). Un tronçon visible, coloré, bruyant et revendicatif pour lequel nous remercions tous et toutes les militant-e-s qui ont participé à son animation!

Le mouvement syndical doit marquer sa présence dans les quartiers populaires

Le parcours du cortège, bien que long, a été une autre note positive de la journée. En effet, la traversée des Pâquis a permis aux manifestant-e-s de discuter avec les habitant-e-s et les travailleuses-euses de ce quartier et d'avoir un vrai échange avec eux-elles, ce qui n'est pas souvent le cas lors d'autres manifestations au parcours plus classique. Le mouvement syn-

dical et le SIT tout particulièrement veulent marquer le terrain et s'enraciner toujours plus dans les quartiers populaires qui sont ceux que nous habitons et animons, par notre travail comme par nos activités non professionnelles. Nous le faisons régulièrement avec les permanences de notre bus, nous avons aussi souhaité le faire lors de cette manifestation. Et d'autres actions suivront, afin de souligner encore une fois le lien naturel, fort et indissoluble entre le SIT et les quartiers populaires de la ville de Genève et des autres villes du canton.

Giangiorgio Gargantini



Photo EJR



Photo Demir SÓNMEZ

Être militant-e au syndicat SIT

"Le syndicat, c'est surtout l'action des militant-e-s"

Le syndicat, tel que le nôtre, existe d'abord par ses membres. Y adhérer, c'est donc surtout adhérer au principe de solidarité construite entre nous tou-te-s.

Mais ce n'est pas suffisant. Etre membre, ce n'est pas seulement attendre un service ou le soutien de nos secrétaires syndicaux et juristes, c'est s'engager à faire vivre ce syndicat.

Pour y arriver, il faut s'engager, donner un peu de son temps et de son énergie pour que notre syndicat puisse vivre, être actif et puisse

pour préparer votre avenir, et anciens, vous qui avez déjà bénéficié des avantages acquis par vos prédécesseurs, quelle que soit l'action et le temps que vous pourriez y consacrer.

J'ai été, plusieurs fois et de manières différentes, aidé par le syndicat (par exemple pour la critique et l'élaboration d'un nouveau statut du personnel). Il m'est important de pouvoir, à mon tour, donner de ma personne dans des actions, selon mes moyens.

Vous me croirez peut-être lors d'une manifestation, devant un stand pour une récolte de signatures de initiative, de référendum ou de pétition. Vous me rencontrerez avec le bus du SIT, cette permanence syndicale mobile, dans un quartier, à une douane, ou encore proche d'une entreprise.



faire reconnaître nos droits et les défendre. Militier, c'est ce que j'ai choisi de faire il y a déjà plus de trente ans. Mon engagement a été à l'intérieur de mon entreprise, comme représentant du personnel, dans diverses commissions. Au sein même du syndicat, j'ai participé au comité qui représente l'organe décisionnel et porte la responsabilité de sa marche auprès de tous les membres. Il porte aussi la responsabilité des engagements du secrétariat dont nous avons un besoin impératif. Par expérience, je peux affirmer que chacun-e de ceux-ci n'est pas seulement un-e simple employé-e qui fait son boulot. Ils-elles s'engagent dans tous les combats possibles avec conviction et un ardeur que j'admire. Nous avons besoin d'eux, mais eux ont un besoin énorme de nous, sans quoi ils-elles ne peuvent pas réaliser leurs tâches.

Actuellement à la retraite, je consacre encore quelques heures chaque semaine pour participer à des actions diverses, et là, je peux vérifier qu'il y a de la place pour tous: jeunes,

Cette militance-là a un sens que je souhaite donc partager et vous faire découvrir. Elle vous permet de mieux comprendre le monde du travail duquel on dépend et de la place que l'on doit prendre pour que ce monde n'évolue pas à nos dépens, comme on peut le voir actuellement.

Il faut se défendre, il faut se faire entendre, il faut pouvoir, lutter, négocier, et faire reconnaître nos droits.

J'ai réalisé avec bonheur la fierté d'appartenir à ce syndicat interprofessionnel, l'envie et le plaisir de militer. J'appelle chacun-e à faire de même, selon ses moyens, pour que le syndicat soit vivant et actif.

Jean-Pierre Bouvier



Photos ci-dessus EJR, photos ci-dessous Demir SÓNMEZ

