

Entre licenciement collectif et inaction du DSE

Emplois de solidarité (EdS): la grève continue à Partage

90 jours de grève au jour de la publication de ce numéro de SIT-info pour les dix-neuf employés en emplois de solidarité (EdS) de Cyclotri et deux EdS de la centrale alimentaire de l'association Partage.

Nonante jours à rencontrer les autorités municipales des huit communes qui ont délégué une partie de leur voirie à cette association. À suivre les débats dans les Conseils municipaux où la gauche a déposé des motions. Nonante jours aussi à constater qu'en dépit des manifestations des grévistes et des rassemblements de soutien, de la mobilisation d'autres EdS (Emplois de solidarité) déçus et remontés contre ce système qui les maintient dans la précarité sans perspectives et sans droits, en dépit du vote à deux reprises par le Grand Conseil d'une motion urgente sur la situation des EdS, le Département de la solidarité et de l'emploi (DSE) fait l'autruche.

Il reporte à plus tard ses décisions et ne répond pas à la revendication principale de la grève: résilier la convention de collaboration avec Partage qui, à l'évidence et l'enquête sur les conditions et le climat de travail le prouve, ne remplit pas le rôle d'entreprise sociale de réinsertion exigé par la loi, et dont le management dysfonctionne gravement.

Vacance de pouvoir

La "vacance" de pouvoir entre les élections du 10 novembre

et l'entrée en fonction du nouveau Conseil d'État n'arrange rien. La patate bouillante risque fort d'être renvoyée par l'actuel DSE, dont l'inaction confine à l'irresponsabilité, au nouveau gouvernement, plus à droite que le précédent.

Le conflit aurait pu être réglé bien plus tôt si le DSE avait pris en compte les propositions syndicales, dont celle d'effectuer une enquête pour établir les faits. Demandée depuis le 22 août, elle n'a finalement débuté que deux mois plus tard, le 18 octobre, et rendu ses conclusions, négatives pour Partage, le 8 novembre. La grève continue tant qu'il n'est pas répondu par le DSE à cette revendication.

Une grève qui se transforme

La grève continue et se transforme, car Partage, suite à la résiliation des conventions par les communes, a annoncé le licenciement collectif des dix-neuf employés EdS de Cyclotri pour fin novembre, sans respecter la procédure de licenciement collectif. La présence du SIT dans la procédure de consultation, pourtant mandaté par les employés, a été refusée par Partage, sans que ni l'Office cantonal de l'emploi (OCE),



Photo: Demir SÖNMEZ

ni l'État n'interviennent pour faire respecter le droit des employés de se faire soutenir par leur syndicat.

Et la lutte doit se poursuivre au-delà du 30 novembre, tant pour le reclassement des employés de Cyclotri, qui doivent bénéficier du soutien actif de l'Office cantonal de l'emploi dans le cadre d'un licenciement

collectif, que sur le plan général, pour une alternative à ce système de précarisation et de dumping salarial.

Et que l'on soit pour ou contre le système des EdS, que l'on pense qu'il soit réformable ou qu'une alternative soit nécessaire, gauche et syndicats, doivent redoubler de solidarité et exiger de l'État, dans le cas

de Partage, qu'il résilie la convention de collaboration avec cette association qui n'a pas respecté les termes de la convention, car elle a perdu tout caractère d'entreprise sociale et de réinsertion exigé par la loi.

Manuela Cattani

Voir aussi en page 3

Dans ce numéro:

16^e congrès SIT

Le samedi 30 novembre a lieu le 16^e congrès du SIT. Des explications.

2

Champagne le 31 décembre!

Les magasins genevois seront ouverts le 31 décembre. Un accord a enfin été trouvé.

3

Groupons-nous et demain ...

Une nouvelle fédération syndicale internationale est née à Montevideo, celle des employé-e-s de maison. Le SIT y représentait l'ensemble du mouvement syndical suisse.

4

Aéroport: moins de plomb dans l'aile?

Grève à Gate Gourmet, CCT étendue pour l'assistance au sol ... La situation enfin allégée à l'aéroport de Genève.

5

Sous tutelle

La situation n'est pas bonne dans les services de tutelle. Pour l'améliorer, les employé-e-s font la grève.

7

Votez commyfaut

Explications sur les votations du 24 novembre.

8

Questionner le partenariat social, une évidence

Pour contre l'initiative USS "pour un salaire minimum légal à 4000.-" et celle des Jeunes socialistes "1:12", patronat et partis de droite sortent l'artillerie lourde et accusent la gauche et les syndicats de mettre en péril un prétendu pilier de la société helvétique: le partenariat social. Même son de cloche lorsqu'il s'agit de contre l'initiative 151 de la CGAS "pour un meilleur contrôle des entreprises et contre le dumping salarial". Dans son rapport d'activité 2012, la Fédération des entreprises romandes (FER) exprime ainsi son attachement au partenariat social "qui assure stabilité politique et prospérité économique" et "déploie le dépôt d'une initiative syndicale prônant une vision asymétrique du dialogue social". Elle relève également "une tendance de plus en plus marquée de déplacer le débat politique de la table ronde, espace de négociation, au domaine public, espace de confrontation". Ainsi donc, les syndicats seraient responsables de la fin de la "paix du travail" qui vient de fêter ses 75 ans! Mais de qui se moque-t-on?

- A qui sert aujourd'hui ce fameux partenariat social, sachant que 50% des travailleur-euse-s des secteurs privés ne sont couvert-e-s par aucune CCT? Même en ajoutant les contrats-types de travail (CTT) une moitié n'a d'autre protection que le Code des obligations qui, rappelons-le, dans sa portée de protection, est l'un des plus faibles d'Europe, et qui ne comprend aucune règle salariale!
- A qui sert ce fameux partenariat social, lorsqu'on constate que le patronat n'a de cesse de dénoncer des CCT ou de réduire leur portée à peu de chagrin? En témoignage le récent dossier de l'USS qui, en établissant un tour d'horizon des CCT actuelles, conclut non sans ironie à l'existence d'un "semi-partnership social".
- A qui sert ce fameux partenariat social, alors que le patronat trouve toutes les stratégies possibles pour contourner, saboter et miner l'effet des CCT: clauses dérogatoires, sous-traitance, recours à des temporaires, stagiaires, emplois aidés, etc.?
- A qui sert ce fameux partenariat social lorsque les données statis-

tiques prouvent que les inégalités salariales ont encore augmenté ces 10 dernières années? Les écarts entre les 10% les mieux payés et les 10% les moins payés ont augmenté de 15% entre 2000 et 2010. Ce constat n'est guère étonnant lorsque l'on sait que les hauts salaires ont augmenté souvent de 8% par année, alors que les augmentations accordées dans le cadre de négociations - lorsqu'augmentation il y avait - ne dépassaient guère les 1 à 2% par an.

• A qui sert ce fameux partenariat social lorsque les statistiques officielles démontrent qu'à Genève, l'une des villes les plus chères du monde, 33'000 personnes gagnent moins de 4000 francs, et que la moitié d'entre elles gagne même moins de 3500 francs? Ces bas salaires frappent majoritairement les femmes et les migrant-e-s, mais aussi certains secteurs comme la vente, l'hôtellerie-restauration, ou encore le nettoyage.

Nous ne pouvons qu'observer une détérioration de la situation par

rapport aux constats établis lors du congrès de 2010. C'est pourquoi il est aujourd'hui devenu impératif de questionner le partenariat social: comment fonctionne-t-il? Quel bilan en tirer? Comment évolue-t-il, entre crises économiques et poussées néolibérales? Avec quels effets sur les conditions de travail, en termes de précarisation, d'exclusion, et d'inégalités? Quelles sont ses limites? En quoi répond-il encore aux aspirations légitimes des salarié-e-s? Les autres voies, comme l'amélioration du cadre légal, ne doivent-elles pas être renforcées? Comment orienter et mener les luttes syndicales dans ce contexte, et quelles formes privilégier? Les réponses varient-elles selon les secteurs et les réalités de terrain?

Autant de questions auxquelles le congrès du 30 novembre prochain tentera de répondre, par le biais d'une conférence, de discussions et d'ateliers thématiques. Les conclusions qui pourront en être tirées permettront de dégager les orientations du syndicat pour les prochaines années.

Nicole Lavanchy

Comité SIT

Lors de ses séances de septembre à novembre, le comité a notamment :

- pris connaissance de l'évolution des grèves des EdS de Partage, de l'OCE, et de Gate Gourmet;
- ouvert le fonds de grève pour les collègues grévistes du SPMI-SPAD;
- discuté de la perspective d'un accord concernant un CCT dans le secteur du commerce de détail;
- discuté, amendé et adopté les textes pour le congrès du 30 novembre;
- déterminé la position du SIT pour les votations du 24 novembre: **OUI à l'initiative 1:12**, et **NON à l'initiative UDC sur les familles**;
- déterminé la position du SIT pour les votations du 9 février 2014: Non à l'initiative UDC "contre l'immigration de masse", Oui à au financement ferroviaire, Non à l'initiative UDC sur l'avortement, Oui à la loi sur les zones de développement, et confirmé ses positions contre la modification de la loi sur la petite enfance et la vente de Naxoo à UPC-Cablecom.

Samedi 30 novembre 2013

16^e congrès du SIT

Le 16^e congrès du SIT a lieu le samedi 30 novembre 2013 à l'Université ouvrière de Genève (UOG) - 3 place des Grottes (derrière la gare de Cornavin).

L'ordre du jour est le suivant:

8 h 30 - Petit déjeuner

9 h 00 - Début du Congrès

1. Ouverture du Congrès (mandats, adoptions 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?*, avec une contribution de Daniel Oesch, professeur assistant à l'Institut des sciences sociales de l'Université de Lausanne

12 h 00 - Repas

5. Travail en ateliers
6. Reconnaissance de la commission emploi-chômage
7. Élections du comité SIT, de la présidence et du secrétariat général
8. Résolutions
9. Divers

17 h 00 Fin

Comme de coutume, chaque membre du SIT, même non délégué-e, peut y assister.

Assurance-maladie

Remboursez nos 463 millions!

Deux milliards! C'est ce qu'ont payé en trop pour les réserves de l'assurance maladie les assurés de sept cantons, dont 463 millions prélevés aux assurés genevois. Les assureurs et les responsables politiques de notre pays n'ont eu de cesse de culpabiliser la population, la rendant responsable de l'augmentation des coûts de la santé, en les surévaluant. Aujourd'hui, quand arrive le moment de rembourser les gens qui ont été spoliés, le lobby des assureurs et leurs représentants à Berne tentent toutes les manœuvres dilatoires possible pour éviter de devoir réparer cette injustice.

Les caisses-maladie nous ont volé!

MANIFESTATION

mercredi 20 novembre à 17h. place Longemalle

A l'issue de la manifestation, au cours de laquelle il y aura quelques prises de parole, une résolution suivante sera mise au voix et une délégation des participantes et participants partira la remettre, à l'Hôtel de Ville, aux représentants du Conseil d'Etat.

Parti du Travail - solidaritéS - Défense des Aînés et des locataires - AVI-VO - SIT - La Gauche - les Communistes - Gauche anticapitaliste

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 00
Impôts à la source: lundi - mercredi - vendredi de 14.00 à 17.00 sans rendez-vous

Impressum

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

Collaboration régulière: Martine Bagnoud, Boumédienne Benmiloud, Valérie Buchs, Manuela Cattani, Elodie De Weck, Equipe Chômage, Mirella Falco, Giangiorgio Gargantini, Jésus Gomez, Thierry Horner, Emmanuelle Joz-Roland, présidence du SIT, Sylvain Tarrit, 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.

OMC, APT, PPT, TISA

Un traité peut en cacher un autre!

A l'heure où l'Organisation mondiale du commerce se réunit à Bali pour rendre encore plus facile l'appropriation privée des biens publics;

A l'heure où, dans le secret le plus absolu, on prépare TISA, un accord de privatisation des services publics;

A l'heure où on négocie un traité transatlantique qui soumettra des millions de personnes à la tyrannie des multinationales; et qu'on nous dépossède par la signature de ces traités de notre droit de décision en matière sociale, environnementale, etc.

de par la planète, les organisations de base appellent à une journée mondiale d'action à l'occasion de l'ouverture de la conférence interministérielle de l'Organisation mondiale du commerce, le 3 décembre prochain.

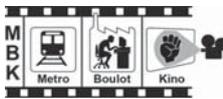
A Genève aussi, nous avons décidé de nous mobiliser.

C'est à une manifestation le 3 décembre prochain qui devra se rendre devant le siège de l'OMC, que nous soussigné-e-s invitons la population pour nous inscrire dans cette journée d'action.

D'ores et déjà, inscrivez cette échéance dans vos agendas: mardi 3 décembre à 18 heures pour aller devant l'OMC!

Syndicat des services publics SSP-vpod/ ATTAC Genève, Vaud, France/ coordination climat et justice sociale/ Forum social lémanique/ Mouvement vers une révolution citoyenne/ Gauche anticapitaliste/ solidaritéS/ Syndicat SIT (liste provisoire; d'autres soutiens sont souhaités et attendus)

Méto Boulot Kino



Mardi 26 novembre 2013 à 18h30

100'000 cercueils le scandale de l'amiante

de José Bougarel

France 2009, documentaire, 75 min.

Discussion: "En Suisse aussi?"

Invité: association CAOVA

(Comité d'Aide et d'Orientation des Victimes de l'Amiante)

L'amiante a tué, tue et tuera encore. Pourtant on aurait pu éviter cette hécatombe, car on sait depuis fort longtemps que ce matériau est cancérigène, donc mortel. Pourquoi, comment un tel scandale de santé publique a-t-il été possible? Comment le lobby de l'amiante a-t-il pu être plus fort que l'Etat? Et qu'en pensent tous ceux qui tentent de faire reconnaître enfin leur calvaire par la justice?

Mardi 28 janvier 2014 à 18h30

Nos Vies Discount

de Frédéric Brunnuell

France 2012, documentaire, 52 min.

Discussion: "Le salaire minimum"

Invités: Syndicat Unia et SIT, membres du comité d'initiative Avec ses prix bas, le discount nous offre le meilleur des mondes: celui de la consommation. Grâce au discount, nous pouvons nous refaire une beauté chez un coiffeur pas cher, nous payer un joli voyage, décorer l'appartement, acheter des fringues à la mode, et même nous payer une nouvelle voiture... Le discount s'étend à tous les secteurs; serait-il le remède à la crise? "Nos vies discount" est un road movie en Logan de 8000 kilomètres.

Cinélux - Entrée 10.- pour les membres du SIT

Carnet noir: Georgette Dubouloz

Georgette Dubouloz, qui vient de décéder à l'âge de 98 ans, détenait un record inégalable, puisqu'elle a travaillé au syndicat pendant 47 ans! Entrée à ce qui était alors la Fédération des syndicats chrétiens en 1933 (à 18 ans), elle a pris sa retraite à fin juin 1980, à l'âge de 65 ans.

Elle a travaillé surtout pour le secrétaire général, s'occupant de la correspondance, des PV du comité, du classement et de l'archivage. Puis du service (important pour l'époque) des billets de spectacles.

Depuis cinq ans, elle était également la plus ancienne membre du SIT.

A sa famille et à ses proches, le SIT présente toute sa sympathie.

Le SIT

"L'Usage du travail", un film de Cédric Fluckiger

A Genève, dans la confidentialité des permanences syndicales, des hommes et des femmes nous parlent de leur travail. Révélant leurs frustrations, souffrances, désirs et besoin de reconnaissance, ils nous livrent des récits de vie authentiques et poignants.

Par ces témoignages recueillis dans un lieu à l'écart, dans l'espace particulier, presque secret de la permanence syndicale, L'Usage du travail met en lumière le hors-champ, l'invisible, la face cachée du travail.

Ce film a été projeté en première mondiale au Festival Visions du réel, en avril 2013. Il sort en salle ce mois:

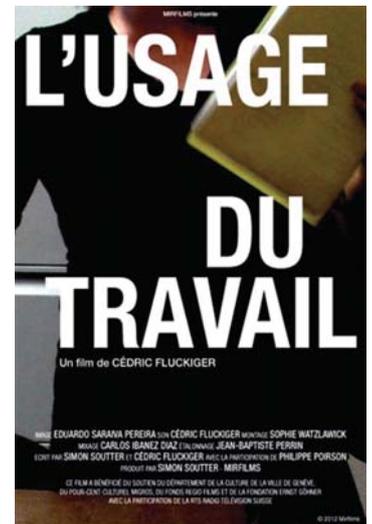
L'Usage du travail

Cinélux - Genève

Jeudi 28 novembre à 19h, en présence du réalisateur

Samedi 30 novembre / Mercredi 4 / Samedi 7 / Mercredi 11 décembre, séance à 15h45

Cinélux, 8 Bd Saint-Georges, 1205 Genève



Horaires de fin d'année

Le secrétariat SIT est fermé depuis le mardi 24 décembre. Réouverture le lundi 6 janvier 2014.

Caisse chômage: elle est fermée du mardi 24 décembre au jeudi 2 janvier 2014; la permanence téléphonique reprend selon l'horaire habituel le vendredi 3 janvier; la permanence d'accueil reprend lundi 6 janvier 2014.

Bus SIT

Les permanences syndicales du bus SIT reprendront en janvier 2014. Consultez notre site internet www.sit-syndicat.ch pour connaître les prochaines dates.



Acquis et perspectives ouvertes par la grève

Il y a à peine six mois, qui aurait cru que des chômeurs en fin de droit, placés en emplois dits de "solidarité" (EdS), censés être reconnaissants et dociles, car la collectivité leur offre LA "mesure phare" de la loi cantonale sur le chômage, puissent oser se révolter, se mettre en grève et dénoncer, pêle-mêle, un mangement tyrannique, des services publics de voirie à deux vitesses, un salaire de misère qui frôle les montants de l'aide sociale pour quarante heures de travail hebdomadaire, l'amertume d'être condamnés à effectuer des travaux au rabais et de n'avoir aucune perspective? Pas grand monde.

Cette première grève d'EdS, en tant que cri de révolte contre la précarité et la marginalisation, est un acquis en elle-même, au-delà des résultats concrets.

1. Lutter pour supprimer son propre emploi?

Certains observateurs nous interrogent: comment peut-on lutter pour supprimer son propre emploi? La réponse est oui, c'est possible, c'est nécessaire, et même syndicalement correct.

Le personnel EdS de Cyclotri procédait à la levée des ordres pour huit communes genevoises. Une de celle-ci, Carouge, a sous-traité à Partage une partie significative de son volume d'activité, la levée des déchets dans le Vieux-Carouge. Les EdS en général et aussi les grévistes de Partage sont des gens informés comme tout le monde. Ils n'ont pas eu besoin du syndicat pour savoir qu'un fonctionnaire de voirie communale de Carouge ou de Genève, pour le même travail, perçoit un salaire mensuel bien supérieur aux 3'200 francs bruts mensuels qu'ils perçoivent. Ils n'ont pas eu besoin du syndicat pour formuler qu'une voirie à deux vitesses la vites-

se A, avec des conditions de travail et de salaires correctes, et la vitesse B, en sous-emploi et sous-salaire, sans perspectives d'amélioration, constitue une injustice dans une collectivité publique, injustice qui devient intolérable dans une commune à majorité de gauche.

Dès lors, un des objectifs assumés de la grève a été d'interpeller les communes pour leur faire résilier la convention de sous-traitance des tâches de voirie à Partage, quitte à faire supprimer le sous-emploi d'EdS à Partage et à risquer le licenciement collectif pour raison économique, Partage perdant ses "clients" les uns après les autres. Chaque résiliation de convention est une victoire d'étape de cette grève et, plus largement, un point marqué dans la lutte contre les privatisations des services publics. La grève des EdS a posé clairement que sous couvert de réinsertion, des pans de services publics, des emplois stables et corrects, ont été privatisés et précarisés. La grève des EdS a posé également que l'État ne respecte pas la loi sur le chômage, car si celle-ci autorise que des EdS effectuent des tâches de service public

pour les nouveaux besoins et prestations à la population (ce contre quoi le SIT lutte également), elle n'autorise pas la mise à disposition d'EdS pour les tâches ordinaires de service public, telles celles de voirie. De larges milieux ont désormais compris la supercherie. La pression doit redoubler sur l'État pour qu'il respecte la loi concernant les tâches ordinaires de service public, et un front de lutte doit se construire pour empêcher que les nouvelles prestations de service public, telles les assistant-e-s à l'intégration scolaire, soient privatisées et précarisées.

2. A Genève, on ne peut vivre dignement avec un salaire inférieur à 4'000 francs

EdS égale salaire de misère; EdS égale salaire de dumping salarial légalisé; EdS égale salaire qui frôle le montant de l'aide sociale et le seuil de pauvreté. Cette dénonciation a rallié des EdS d'autres associations, qui ont exprimé à maintes reprises qu'il est impossible de joindre les deux bouts avec 2'800 francs nets mensuels, d'autant que la moitié des EdS subit des saisies sur salaires à cause de



dettes. Et que ce sous-salaire, indigne d'un canton comme Genève, contribue au sentiment d'absence de perspective dans lesquels ces personnes se retrouvent enfermées. Il est urgent de poursuivre la mobilisation des EdS par des initiatives politiques pour revoir ce salaire à la hausse, et le fixer à hauteur des salaires prévus par les CCT, mais au minimum à 4'000 francs par mois. Ce n'est pas le moindre acquis de cette grève d'avoir posé avec force dans le débat public la question des salaires qui ne permettent pas de vivre dignement à Genève. De nombreux-euses salarié-e-s du marché du travail ordinaire dont le salaire est à peine supérieur à celui des EdS se sont reconnus dans ce débat et ces revendications. La campagne en faveur de l'initiative fédérale pour un salaire minimum légal à 4'000 francs s'en trouve renforcée.

3. Les précaires ne sont pas des cas sociaux

Quel discours tient-on sur les EdS? Pour les uns, les EdS et

les chômeurs en fin de droit sont des cas sociaux, des presque marginaux, ayant une grande distance à l'emploi, ayant besoin qu'on leur réapprenne à se lever tous les matins, à s'habiller, à se laver, à se socialiser. Et l'emploi en EdS serait un rempart contre une plus grande marginalisation, car "le travail, c'est la santé, n'importe quel travail, c'est la santé". Ce discours, qui sent la naphthaline des années 60 et des dames patronnesses, est stigmatisant pour les EdS et politiquement inacceptable.

Nous sommes depuis vingt ans en période de chômage structurel, d'offensives patronales et de droite pour mettre plus dans les dividendes des actionnaires et rien dans la répartition sociale des richesses; la révision à la baisse de la LACI a réduit le droit aux indemnités et leur durée; le travail temporaire, intérimaire et à durée déterminée explose à Genève, l'emploi à durée indé-

terminée avec un certain socle de protection diminue. N'importe quel salarié-e, au gré des reorganisations, peut se retrouver très rapidement en fin de droit au chômage. Devient-il pour autant un cas social? Il faut en finir avec cette rhétorique du cas social: les chômeurs-euses en fin de droit sont des travailleuses-euses comme les autres, mais précairisé-e-s avant les autres. Les taxes de cas sociaux, de "distants à l'emploi", alors que depuis des années, ils-elles alternent périodes de chômage et contrats précaires parce que ça arrange les politiques patronales, revient à les spolier du statut même de salarié-e et de citoyen-ne, qui comprend le droit de critiquer les conditions de travail ou le système des EdS, et de faire valoir leur statut d'acteur social et leurs droits syndicaux, y compris de se révolter par la grève.

Manuela Cattani

Photos de cette page: actions EdS devant le Grand Conseil (à gauche) et devant la Mairie de Carouge (en haut) - Sébastien MOITROT



Grève des EdS, situation au samedi 16 novembre

1. Licenciement collectif

Partage l'a prononcé pour le 30 novembre, mais a commis de nombreux erreurs quant aux délais de congés, qui, pour certains, vont jusqu'à fin décembre. L'OCE a accepté de convoquer une séance devant favoriser le dialogue entre les parties. Le SIT demande l'ouverture des comptes de Partage et un plan social.

2. Soutien de l'OCE aux demandeurs d'emploi

Après une période de vive tension, une séance constructive entre le SIT, une délégation de grévistes et l'OCE a eu lieu jeudi 14 novembre pour élaborer les lignes du soutien de l'OCE. A la demande du syndicat, une cellule de suivi est mise en place, composée du directeur du Service des EdS et du directeur du Service aux entreprises. Une séance d'information collective pour les demandeurs d'emploi est fixée au jeudi 21 novembre.

3. Communes

Toutes sont interpellées pour qu'elles engagent des demandeurs d'emplois de Par-

tage sur des postes d'ouvriers polyvalents de voirie ou d'espaces verts, notamment celles qui ont, suite à la grève, remunicipalisé la tâche auparavant sous-traitée à Partage. Des contacts sont en cours avec diverses communes, et des EdS de Partage postulent pour des postes fixes ou des remplacements.

4. État

Bien que l'enquête menée par le professeur Stettler, malgré toutes ses limites, ait pour le moins élucidé que Partage n'est plus une entreprise sociale tournée vers la réinsertion, l'État attend l'audit du Service des EdS portant sur le respect de la part de Partage de la convention de collaboration, avant de décider quant à la poursuite de cette convention, décision renvoyée à fin novembre, voire à plus tard, après l'entrée en fonction du nouveau Conseil d'État.

5. La grève au quotidien

Elle se poursuit, entre recherche de soutiens pour forcer l'État à décider, séances avec l'OCE et les communes, postulations et recherches d'emploi.

Magasins ouverts le 31 décembre

Nouvelle CCT dans la vente

Les magasins ont failli ne pas ouvrir le 31 décembre. En effet, sans accord paritaire, les commerces ne peuvent pas ouvrir le 31 décembre à Genève puisque, dans ce canton, le dernier jour de l'année est un jour férié.

On a donc frôlé la catastrophe et les Genevois ont été à un cheveu de devoir acheter leur champagne le 30 décembre. Mais la Tribune de Genève et les autres médias ont tiré la sonnette d'alarme sur ce qui était déjà considéré comme une nouvelle "genevoiserie": Genève seul canton qui ferme ses commerces le 31 décembre.

Les autorités ainsi alertées ont alors pris le taureau par les cornes et, sous la houlette du DARES et de Pierre-François Unger, ont organisé les réunions de la dernière chance pour que le fameux accord paritaire prévu dans la loi puisse être conclu.

Ainsi, alors que depuis des mois les syndicats dénonçaient la perte des CCT cadre et CDNA dans le secteur de la vente, alors que les employeurs ne trouvaient pas les majorités suffisantes pour que la CCT-cadre soit étendue à tous les commerces, et que ces mêmes employeurs refusaient catégoriquement d'augmenter les salaires de la CCT-cadre, les autorités ont décidé de mettre suffisamment de pression sur

la partie patronale pour qu'une nouvelle CCT renaisse et que l'accord permettant l'ouverture du 31 décembre tant souhaité du côté patronal soit signé.

Cette nouvelle CCT prévoit que les salaires minimaux seront augmentés de 80 francs en 2014, puis de 40 francs par année (ou un peu plus selon les catégories de formation et d'expérience) jusqu'en 2018, pour atteindre, à cette date, les salaires de feu la CCT-CDNA. La CCT-cadre nouvelle mouture réinstaura aussi l'obligation d'assurance perte de gain maladie et prévoit des compensations pour le travail du dimanche régulier et irrégulier: 50% de salaire supplémentaire pour le travail du dimanche régulier et 100% pour le travail du dimanche irrégulier.

Encore une fois cette convention minimale avait été demandée depuis le mois de septembre déjà par les syndicats qui s'étaient vus opposer une fin de non recevoir. Si on ne peut que se réjouir qu'une nouvelle CCT vienne réguler les conditions de travail des vendeurs-euses, on regrettera cependant que ces

conditions de travail n'intéressent vraiment les autorités que lorsque l'image du canton et la promotion économique sont en jeu. Cela prouve, s'il le fallait encore, que le partenariat social, ce prétendu fleuron de notre prospérité économique, n'est possible qu'avec des leviers forts dans les mains des syndicats, et aussi une implication claire de l'État.

Accord pour l'ouverture du 31 décembre

Les commerces qui emploieront du personnel le 31 décembre devront compenser ce personnel comme suit:

Le personnel employé le 31 décembre se voit allouer:

- soit le paiement à 200% des heures travaillées (paiement des heures travaillées avec un supplément de salaire de 100% et compensation en temps par le 2 janvier ou par un autre jour si le 2 janvier tombe sur un vendredi ou un samedi);
- soit la compensation en temps à 200% des heures travaillées (compensation par le 2 janvier ou par un autre jour si le 2 janvier tombe sur un vendredi ou un samedi, ainsi que par un autre jour supplémentaire).

Emmanuelle Joz-Roland

Les employé-e-s de maison se regroupent

De partout dans le monde sont venues des femmes, syndicalistes, militantes, employées de maison, afin de s'unir, de mettre en commun leur force pour défendre leur dignité et leurs droits.

Le syndicat SIT a participé à cet événement mondial: la naissance de la Fédération internationale des employé-e-s de maison. C'est en Uruguay, à Montevideo, du 26 au 28 octobre 2013, que s'est tenu le congrès fondateur, car, non seulement ce pays est le premier à avoir signé en 2012 la Convention internationale 189

de l'OIT "un travail décent pour les travailleuses domestiques", mais il a en plus, depuis une dizaine d'années, une volonté politique de sortir ce secteur de l'économie informelle. En 2006, le pays a adopté une loi concernant les employé-e-s de maison et a fait un très grand travail pour sa mise en application (salaire mini-

mum, contrôles, information, sanctions, etc.). Le chemin à parcourir reste encore long puisqu'en 2013, environ 50% des personnes travaillant dans le secteur sont déclarées aux assurances sociales, la moitié du parcours est déjà fait.

À Montevideo, le SIT a également représenté Unia afin que la Suisse parle d'une seule voix pour le secteur de l'économie domestique.

Cet événement est historique à plus d'un titre car c'est la première fédération internationale d'organisations syndicales, créée, organisée et gérée par des femmes, avec pour principe "parler pour nous-même". Les membres du comité, de la présidence, le secrétariat général et les coordinatrices sont toutes des femmes. C'est dans le monde syndical une première qu'il faut saluer. A noter que la fédération n'exclut pas les hommes - ils étaient présents à ce congrès, mais en tout petit nombre. C'est également la première fois que des travailleuses de l'économie informelle s'organisent mondialement, ouvrant ainsi le chemin aux autres salarié-e-s de cette économie informelle (vendeurs ambulants, etc.). N'oublions pas que les emplois dans l'économie informelle, dans les pays du sud, sont plus importants que les emplois réguliers.

La fédération a défini ses buts et s'est dotée d'un plan d'action quinquennal, pour les années 2014 à 2018. Pour les années à venir, les principaux objectifs sont:

- de continuer les campagnes de ratification de la

Convention internationale 189

"un travail décent pour les travailleuses domestiques". Aujourd'hui, 14 pays ont signé cette convention, qui est un instrument extrêmement important pour améliorer les conditions de travail dans de très nombreux pays. Au niveau mondial, il existe encore trop de pays dans lesquels aucune loi ne protège les travailleuses de ce secteur. Force est de constater que beaucoup d'enfants travaillent dans ce secteur (au Cambodge, 45% des personnes travaillant dans ce secteur ont moins de 18 ans). Lutter pour que tous les pays signent cette convention et la mettent en application est synonyme de combattre la pauvreté dans le monde:

- de soutenir et de créer de nouveaux syndicats d'employé-e-s de maison partout où c'est possible, il reste malheureusement des pays où il est interdit aux employé-e-s de maison de s'organiser en syndicats;
- de former des leaders syndicaux;
- de consolider les liens avec les syndicats d'autres secteurs et avec les fédérations nationales et internationales;
- d'organiser des actions et des programmes pour créer un monde qui revalorise le travail domestique, qui considère les hommes et les femmes comme égaux et qui traite tous les employés, formels, informels, migrants et nationaux, avec ou sans autorisation de séjour, avec les mêmes droits.

Ces journées étaient extrêmement riches et intenses. Des conditions de travail, des droits et des niveaux de protection fort différents ont été présentés. Plusieurs points communs ressortent néanmoins: la dévalorisation du travail des employé-e-s de maison, le fort pourcentage des personnes sans autorisation de travail, l'importance de l'informalité.

Les réponses données ou les stratégies élaborées pour sortir ce secteur de l'économie informelle méritent toute notre attention afin qu'en Suisse ce secteur quitte également l'informel. La situation en Suisse a pu être présentée et des liens avec des organisations syndicales d'où proviennent les femmes migrantes de ce secteur (Amérique Latine, Asie principalement) se sont créés.

Le président de l'Uruguay, José Mujico, est venu saluer le congrès et a prononcé l'allocution de clôture, en mettant l'accent sur le fait que, bien que son pays soit petit et que sa principale source de revenu soit l'élevage, il reste un pays ouvert à toutes et à tous. Il s'est réjoui qu'une grande partie des pauvres du monde s'organisent et a affirmé "les pauvres n'ont pas d'autre outil que de s'unir, d'apprendre à lutter ensemble, seules, les luttes collectives permettent d'avancer. Il faut toujours se battre, lutter, sinon le recul est inévitable".

Ce discours restera marqué dans les têtes des délégué-e-s et des participant-e-s, tant par sa pertinence, sa générosité, que par son esprit combatif.

Martine Bagnaud



Les caisses chômage

Un monde en mutation

Récemment, nous avons appris qu'une petite caisse de chômage privée du canton de Vaud avait jeté l'éponge et cessait son activité à la fin de l'année. Cette nouvelle ne nous a pas laissé-e-s indifférent-e-s.

En effet, depuis la mise en place de la nouvelle convention d'objectifs entre le Secrétariat d'état à l'économie (seco) - qui remplit entre autres la fonction d'autorité de surveillance de l'assurance-chômage - et les caisses de chômage, la situation financière de celles-ci (notamment les plus petites) s'est considérablement tendue.

Comment fonctionne l'assurance-chômage

L'assurance-chômage suisse repose sur deux piliers: l'encadrement de la réinsertion professionnelle et l'indemnisation. Le premier pilier constitue la tâche des Offices régionaux de placement (ORP), subordonnés - à Genève - à l'Office cantonal de l'emploi. Le second est pris en charge par les caisses de chômage, que les assuré-e-s choisissent librement. Chaque canton dispose d'une caisse publique; à Genève, il s'agit de la Caisse cantonale genevoise de chômage. Il existe également un certain nombre de caisses privées, notamment des caisses de syndicats mais aussi - jusqu'à il y a peu en tous cas - d'associations patronales. Toutes les caisses sont des organes d'application de la même loi sur l'assurance-chômage.

Il ne devrait donc en principe pas y avoir de différences entre elles quant au traitement des dossiers. Mais dans la pratique, des différences existent.

Différences entre caisses

S'il est vrai que pour la stricte application de la loi (règles pour la détermination d'un droit - gain assuré, périodes de cotisation, nombre d'indemnités...), toutes les caisses se valent, c'est dans les tâches "annexes" comme les conseils donnés aux assuré-e-s, le soin

apporté lors de l'établissement d'un dossier notamment lorsque les rapports de travail ont été compliqués et la qualité de l'accueil et de l'écoute, que des différences importantes existent.

En effet, la convention d'objectifs règle le financement des caisses de chômage en rétribuant les actes informatiques quantifiables et mesurables: ouvertures de dossier, paiements effectués, nombre de jours de pénalité amortis... Mais la loi stipule expressément que les caisses doivent également fournir des renseignements aux assuré-e-s. C'est ce qui justifie que la caisse du SIT soit réservée aux membres du syndicat.

Qui plus est, sa taille réduite et une gestion complète et compacte de tout le processus de suivi des dossiers assurent une réponse directe efficace à toute demande de ses assuré-e-s, également membres du syndicat.

Depuis le démantèlement des ORP dans de nouveaux locaux derrière la gare, soit juste à côté de la caisse cantonale de chômage, la tentation pourrait être grande, pour une personne se retrouvant au chômage, de se "simplifier" la vie en choisissant une caisse à proximité de l'ORP.

En y regardant d'un peu plus près, il n'est pas certain que ce choix soit aussi judicieux que cela. L'ensemble des collaborateurs-trices de la caisse du SIT sont déterminé-e-s à tout mettre en œuvre pour réserver un accueil de qualité aux membres, à défendre leurs intérêts et leur donner les meilleurs conseils pour que la période de chômage se passe avec le moins d'accrocs possibles.

La caisse du SIT dans cet environnement changeant

La caisse du SIT a pu expérimenter le travail avec une GED depuis de nombreuses années et a passé sans problème le cap de l'introduction d'un nouveau système sans que ça pèjore le service aux assuré-e-s. Elle dispose de tout le savoir technique pour ce nouvel outil qui risque fort de faire défaut, durant un temps du moins, à ses concurrents.

La caisse du SIT a certes connu elle aussi, quelques moments difficiles pour s'adapter aux nouvelles règles de financement édictées par le seco, mais elle a réussi à les surmonter sans perdre pour autant son atout majeur, indispensable pour une caisse syndicale: le soin mis à bien recevoir et conseiller ses assuré-e-s. C'est ce qui justifie que la caisse du SIT soit réservée aux membres du syndicat.

Depuis le démantèlement des ORP dans de nouveaux locaux derrière la gare, soit juste à côté de la caisse cantonale de chômage, la tentation pourrait être grande, pour une personne se retrouvant au chômage, de se "simplifier" la vie en choisissant une caisse à proximité de l'ORP.

En y regardant d'un peu plus près, il n'est pas certain que ce choix soit aussi judicieux que cela. L'ensemble des collaborateurs-trices de la caisse du SIT sont déterminé-e-s à tout mettre en œuvre pour réserver un accueil de qualité aux membres, à défendre leurs intérêts et leur donner les meilleurs conseils pour que la période de chômage se passe avec le moins d'accrocs possibles.

EC



Sans-papiers: le SIT à l'Institut des Hautes Etudes

"Contrairement à ce que de nombreuses idées reçues à propos des "sans-papiers" ou des "illégaux" laissent penser, j'ai été surprise de trouver une institution ayant pignon sur rue, dans un grand immeuble syndical, sur plusieurs étages, chaque étage équipé de panneaux et d'un coin information où les visiteurs ont à disposition des brochures à propos de leurs droits au travail. Par exemple, dans la brochure intitulée "Economie domestique: Vos conditions de travail en un coup d'oeil" le lecteur peut trouver des informations très utiles à propos des contrats, des heures supplémentaires, des assurances sociales, des vacances, des congés maternité, des charges sociales, des déductions que peut légalement faire l'employeur lorsqu'il fournit le logement et la nourriture, des salaires, du harcèlement sexuel et moral ou des permis de travail. Dès son arrivée, le visiteur se sent accueilli et a le sentiment qu'il-elle est à la bonne place pour trouver obtenir des renseignements ou simplement ressentir le compagnonnage et la solidarité."

Aurora, l'auteure de ces lignes, étudiante en master à l'Institut des Hautes Etudes à Genève, a fréquenté les permanences du SIT pour les travailleuses-euses sans-papiers pendant trois mois, à l'été 2013. Elle préparait, dans le cadre de ses études, un rapport sur les travailleuses-euses sans-papiers à Genève et a pu apprécier l'activité du SIT en général et, plus particulièrement, celle concernant les travailleuses-euses sans-papiers.

Dans ce document, elle fait une description générale de cette population: choix de Genève

pour trouver du travail, arrivée de la femme en éclaircir, etc. Elle signale également les rapports un peu compliqués que le SIT entretient dans ce domaine avec les autorités. Elle a interviewé les responsables et les acteurs du SIT et dit sa surprise devant la qualité du travail de notre syndicat.

"Le travail de terrain du SIT a un impact au niveau personnel. J'admire encore plus le travail que ces personnes font pour aider les gens en situation difficile. J'admire également le courage et la force de nombreux-euses migrant-e-s qui quittent leurs foyers, occupent des emplois difficiles et mal payés pour échapper à la misère, à la guerre, à la violence ou qui sont simplement à la poursuite d'un rêve. Cependant, tous ces efforts ont un prix qu'il-elles sont disposé-e-s à payer. L'important pour ces travailleuses-euses sans-papiers est de ne pas perdre leur dignité, leurs droits au travail et d'avoir une vie décente."

Le mémoire d'Aurora Gomez Jimenez, en anglais, peut être obtenu auprès de mgagnon@sit-syndicat.ch

CB

Si les questions de migration vous intéressent, nous recherchons des militant-e-s disponibles pour accueillir et informer des travailleuses et travailleurs migrant-e-s. Vous parlez plusieurs langues, vous aimez les contacts, vous êtes disponible, contactez-nous, le SIT a besoin de militant-e-s comme vous. mgagnon@sit-syndicat.ch, 022 818 03 00 (demandez Michèle Gagnon).

La grève se poursuit à Gate Gourmet

Une partie du personnel de Gate Gourmet est en grève depuis le 14 septembre dernier pour s'opposer à des attaques massives à ses conditions de travail et à la disparition de sa CCT. L'aéroport et le Conseil d'État ne s'estiment pas concernés.

L'entreprise qui livre les repas dans la majorité des avions au départ de Genève a usé de toutes les ficelles durant cette dernière décennie pour faire baisser les coûts de personnel. Aujourd'hui, c'est l'existence même de la convention collective de travail (CCT) qui est en jeu. Après avoir maintenu pendant des années sous statut d'auxiliaire une bonne part de son personnel ayant droit à un statut fixe, baissé les salaires, intensifié le rythme de travail, fait appel à des intérimaires à moindre coût, Gate Gourmet a pour finir dénoncé la CCT qui la liait au Syndicat des services publics (SSP) en juin 2013.

Elle a ensuite refusé de se soumettre à un arbitrage par la Chambre des relations collectives de travail afin de maintenir la CCT, a tenté sans succès de convaincre son personnel de signer des contrats individuels de travail largement péjorés puis enfin a licencié la majorité des salarié-e-s en leur proposant un nouveau contrat nettement plus défavorable. Une vingtaine d'entre eux sur les

20 compte l'entreprise se sont alors mis en grève pour réclamer le maintien de la CCT et le retour de l'employeur à la table des négociations.

Depuis ce jour, les grévistes et leur syndicat, suivi d'un comité de soutien composés des partis, des syndicats genevois et mouvements de toute la gauche ont multiplié les actions de protestation envers l'entreprise, l'aéroport, le Conseil d'État et les députés pour dénoncer une dégradation des conditions de travail dans une entreprise qui augmente ses profits et est active au sein d'un établissement public.

Des fronts figés

La seule réaction de l'entreprise a été de licencier six grévistes avec effet immédiat au prétexte d'une prétendue bousculade lors d'une action de protestation ayant eu lieu le 28 septembre.

Le Conseil d'État estime de son côté que la CCT Hôtellerie-restauration incluant dans son champ d'application les activités réalisées par Gate Gourmet, l'entreprise est soumise à une

CCT - certes bien moins avantageuse - et respecte donc les conditions posées par l'Aéroport international de Genève (AIG) pour être active sur son site.

Les aspects juridiques sont un paradoxe bien utile pour l'exécutif qui évite ainsi de se prononcer sur des attaques massives à des conditions de travail déjà difficiles au sein d'un établissement public et la disparition d'une CCT spécifique à l'activité du catering. De toute évidence, le profit d'une multinationale, la libre concurrence pour faire baisser le coût du travail entre Gate Gourmet et son concurrent Newrest Canonica au nom de l'augmentation du nombre de passagers sont des perspectives autrement plus alléchantes.

Ce n'est pas l'aéroport qui sera fâché de cette position. Il s'illustre depuis des années par sa passivité en matière de régulation des conditions de travail sur son site (lire ci-contre).

Biens en peine de créer un rapport de force purement syndical alors que bon nombre de leurs collègues n'ont pas osé faire le pas de la grève, les grévistes phosphorent donc au quotidien pour que le grève, au-delà de l'acte de dénonciation, produise des résultats.

Simon Descombes

Assistance au sol

Frein à la concurrence déloyale

La soif de profit des multinationales et la concurrence entre les entreprises concessionnaires à l'aéroport de Genève met sous pression les conditions de travail, comme le démontre la grève en cours à Gate Gourmet.

Engagés depuis plusieurs années pour lutter contre la concurrence déloyale sur les conditions de travail entre compagnies d'assistance au sol, le SIT et le SSP viennent de franchir une étape cruciale dans cette bataille. Petit rappel historique: en janvier 2010, le personnel de Dnata se met en grève pour obtenir la signature d'une CCT et celui de Swisport fait de même pour améliorer la sienne sur fond de guerre des prix des services offerts aux compagnies aériennes. Après négociation, la CCT Dnata est signée en 2011. En 2012, les syndicats réussissent à convaincre les deux entreprises de l'intérêt qu'elles ont à se prémunir de la concurrence sur les conditions de travail qu'exercerait un nouvel agent d'assistance dont l'arrivée imminente est annoncée et signent une convention de branche reprenant les standards minimaux de la CCT Dnata. L'extension de cette nouvelle CCT se révélant périlleuse, le Conseil de surveillance du marché de l'emploi est saisi et accepte de faire édicter des usages de l'assistance au sol. Ainsi, dès le 1^{er} novembre

2013, toute entreprise qui souhaite être active sur ce marché (notamment service aux passagers, bagages, fret, opérations autour de l'avion) doit respecter ces usages qui reprennent mot à mot la convention de branche. C'est ainsi le premier secteur d'activité aéronautique à Genève qui se voit couvert par une réglementation minimale uniforme, ce qui devrait évidemment être le cas dans d'autres secteurs (catering, nettoyage des avions, etc.). Malheureusement, alors que l'AIG fait signer aux entreprises actives sur son site une concession prévoyant le respect des conventions ou usages applicables, l'établissement public reste totalement passif lorsqu'il s'agit de clarifier quelle CCT ou quels usages doivent être appliqués, négociés ou édictés. Une fois la concession signée, peu importe pour l'AIG si aucune CCT ou usage n'est applicable!

En matière de régulation des conditions de travail, l'AIG a choisi son camp, les syndicats aussi, et ils sont opposés!

Simon Descombes

Un rapport de la Haute école spécialisée sur la sous-enchère salariale

Sous-enchère: des chiffres contre des mythes

La Haute école spécialisée vient de sortir un nouveau rapport - sur mandat de l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail - sur les risques de sous-enchère salariale sur le marché du travail de Genève.

Nous reprenons ci-dessous une adaptation de la conclusion.

Le principal objectif de cette étude était d'évaluer le risque de sous-enchère salariale sur le marché du travail genevois dans des secteurs considérés comme relativement plus sensibles que d'autres, soit le gros œuvre, le commerce de détail, le transport "de choses pour compte de tiers" et l'hôtellerie restauration.

Le second objectif de l'étude était d'évaluer dans quelle mesure le risque de sous-enchère salariale diffère selon les caractéristiques sociodémographiques des travailleurs-euses (soit leur sexe, leur nationalité et le type de permis).

Ces évaluations ont été réalisées à partir des données des deux dernières Enquêtes sur la structure des salaires (ESS) de 2008 et 2010. Une source d'informations (fournies par les entreprises) sur les salaires qui peut sans aucun doute être considérée comme la plus représentative existant à ce jour en Suisse.

L'évolution du risque de sous-enchère entre 2008 et 2010 varie considérablement d'un secteur à l'autre. Dans le secteur du gros œuvre, le risque de sous-enchère a clairement diminué pour les deux postes/emplois n'exigeant aucun titre de formation. Dans le commerce de détail, le risque de sous-enchère n'a quasiment pas varié, quand bien même il est devenu plus significatif pour les emplois n'exigeant pas de CFC (Certificat fédéral de capacité). Concernant l'hôtellerie et la restauration, le risque de sous-enchère a plus que doublé pour les personnes occupant un poste de travail exigeant un niveau CFC. Pour ces deux derniers secteurs, la

structure de la sous-enchère, selon le niveau de qualifications des postes/emplois, est restée très stable: dans le commerce de détail, le risque de sous-enchère est près de deux fois plus important dans les emplois n'exigeant pas de CFC, alors que l'inverse est observé dans le secteur de l'hôtellerie et la restauration.

Pour l'année 2010, des profils alternatifs de postes/emplois ont été créés dans l'enquête pour les trois secteurs susmentionnés afin d'améliorer l'appariement entre les informations contenues dans l'ESS et les conventions collectives de travail (CCT) correspondant à chacun de ces secteurs. Des estimations ont également été réalisées pour un quatrième secteur, les transports "de choses pour compte de tiers", à partir des profils de postes/emplois contenus dans le contrat-type associé à ce secteur. De plus, dans les secteurs caractérisés par une relativement forte proportion d'employés, à savoir le commerce de détail ainsi que l'hôtellerie et la restauration, des estimations ont été réalisées séparément pour les hommes et les femmes.

Sous-enchère par secteur

Dans le secteur transports "de choses pour compte de tiers", le risque de sous-enchère ne varie que fort peu selon les trois postes/emplois considérés et est estimé à environ 8%. Dans le secteur du gros œuvre, le risque de sous-enchère augmente clairement avec le niveau de qualifications requises pour occuper le poste: il est nul pour les emplois ne demandant aucune expérience professionnelle ni formation

attestée et est proche des 20% pour les postes requérant un CFC. Dans le commerce de détail ainsi que l'hôtellerie et la restauration, le risque de sous-enchère diffère clairement entre hommes et femmes, notamment dans ce dernier secteur pour les postes requérant un CFC puisqu'il a été estimé à plus de 28% en moyenne pour les femmes contre 13% pour les hommes.

Pour les personnes touchant un salaire inférieur au seuil minimum conventionnel correspondant au poste/emploi qu'elles occupent, les écarts par rapport à ce minimum varient considérablement d'un secteur à l'autre. C'est dans le gros œuvre qu'ils sont les plus faibles, avec des écarts moyens compris entre 5 et 10%. Les écarts moyens sont de l'ordre de 25% dans le secteur des transports "de choses pour compte de tiers". Dans les deux autres secteurs, les écarts estimés se situent entre ces extrêmes.

Des estimations ont été réalisées afin de savoir dans quelle mesure le risque de sous-enchère est, "à parité d'autres choses", affecté par le sexe ou la nationalité/type de permis des travailleurs. Les résultats obtenus montrent très clairement que les femmes font face à un risque de sous-enchère plus élevé que les hommes. De plus, les personnes employées dans des entreprises occupant relativement plus de femmes font également face à un risque de sous-enchère "extrême" plus important, indépendamment de leur sexe ou de leur nationalité/type de permis, du niveau de qualifications requises par le poste qu'elles occupent ou encore la taille de l'entreprise dans laquelle elles sont actives. La sous-enchère "extrême" étant définie comme une situation où les personnes touchent des salaires inférieurs au seuil minimum conventionnel le plus bas du secteur.

Les travailleurs frontaliers n'augmentent pas le risque de sous-enchère

Concernant l'impact de la nationalité/type de permis, il n'y a aucune différence en termes de risque de sous-enchère entre les Suisses, les porteurs de permis C et les frontaliers (permis G). Les détenteurs de permis B, L et autres permis de court terme font par contre face à un risque de sous-enchère plus important que les Suisses, les porteurs de permis C et les frontaliers.

Travailler dans une entreprise employant relativement plus de frontaliers n'a aucun impact sur le risque de sous-enchère. La présence de frontaliers non seulement ne provoque pas de sous-enchère mais réduit même le risque de sous-enchère "extrême". Les mêmes conclusions peuvent être tirées pour ce qui est de l'impact de la proportion de permis B, L ou autres de court terme au niveau de l'entreprise. Un résultat qui s'explique très probablement par le fait que les entreprises employant relativement plus de personnes détentrices de ces types de permis de travail sont davantage soumises à des contrôles réglementaires.

Le risque de sous-enchère est plus élevé pour les femmes

Les résultats concernant le profil sociodémographique des travailleurs suggère que toute recommandation simpliste concernant la population active étrangère, notamment les frontaliers, n'a pas de réel fondement empirique.

Par contre, les faits empiriques présentés dans cette étude ne font que confirmer ce que l'on savait déjà: le risque de sous-enchère est plus élevé pour les femmes car elles sont les principales victimes d'une discrimination salariale qui persiste encore de nos jours, même dans un canton considéré comme l'un des meilleurs "élevés" de Suisse sur cet aspect.

Un résultat qui ne peut s'expliquer uniquement par un comportement différencié entre hommes et femmes, notamment sur les "revendications salariales" et le "pouvoir de négociation salariale", puisque les secteurs considérés dans la présente étude sont tous couverts par une CCT (ou un CTT).

d'après le rapport de la HETS
- José V. Ramirez & Noé Asensio

VOTRE
BOSS
VOUS
BAISSE

SOUVEZ L'INITIATIVE
POUR LE RENFORCEMENT DES CONTRÔLES DES ENTREPRISES.
CONTRE LA SOUS-ENCHÈRE.
WWW.ESSGOSSEBAISSE.CH



Commentaire

Rien de bien nouveau donc dans ce rapport, qui confirme le précédent. Rappelons que le premier rapport avait été établi à la demande du Conseiller d'État, qui contestait (comme le patronat, d'ailleurs) les analyses de la Commission externe d'évaluation des politiques publiques sur le sujet. Le rapport avait donné raison à la CEPP et montré que la situations n'était pas aussi idyllique que racontée.

Sur le fond, on constate donc qu'il y a un remède absolu à la sous-enchère salariale: ce sont les contrôles effectués soit de façon paritaire, soit par l'État, soit encore par les syndicats, comme le préconise l'initiative cantonale de la CGAS. Et qui dit contrôle dit punition en cas d'infraction. Quand on viole la loi, on doit être puni, sinon ce n'est que du vent. La sous-enchère salariale ne peut être éradiquée que si l'on s'en donne les moyens. Les réticences patronales (et étatiques) ne font que renforcer la délinquance dans ce domaine.

GT

Prosertel: dérapage incontrôlé

Prosertel emploie des téléphonistes qui gèrent à distance la réception de bureaux d'avocats, cabinets de médecins et bureaux de partis politiques. Elle s'occupe aussi un peu de télémarketing. Ses employées vivent l'enfer au quotidien.

En 2005 déjà, des employées avaient déposé plainte auprès du SIT et de l'OCIRT parce qu'elles subissaient journellement les cris, les insultes et les brimades de leur employeur. En 2013, tout continue: "vous êtes des attardées mentales", "des assistées", "vous faites chier", "vous n'avez pas de cerveau", "vous n'êtes qu'une mongole", tels sont les noms d'oïseaux qui ponctuent la journée de travail des employées de Prosertel.

A cela s'ajoute la violence physique: l'employeur n'hésitant pas à fracasser une chaise sous l'œil médusé et apeuré de l'employée visée par sa crise de colère. Les employées enceintes ont, elles, droit à des remarques du genre "mieux vaut avoir des chiens que des ponduses", quand on ne leur interdit pas purement et simplement d'aller aux toilettes. Et la menace est constante, à la moindre réclamation, fusse pour un salaire non payé, l'employeur brandit le licenciement.

Car chez Prosertel, non seulement les salaires ne sont pas payés à la fin du mois, ils sont payés à la convenance des employeurs, parfois au tout début du mois suivant, parfois au milieu du mois suivant, mais il est souvent aussi payés en plusieurs tranches, sans aversissement, ni mention de dates. Les employées ne peuvent donc jamais organiser leurs finances. A cela s'ajoute des locaux sales, mal ventilés, où ordinateurs et écouteurs s'échangent sans jamais être nettoyés, des chaises cassées qui usent les dos des téléphonistes et des jours de maladie non payés.

Face à ces graves dysfonctionnements, les employées, à bout, ont décidé de déposer plainte devant l'Office cantonal

de l'inspection et des relations collectives de travail (OCIRT) et de demander au SIT de les défendre contre leur employeur. C'est donc armées de leurs tracts et de leurs revendications que les employées ont été manifestées devant les fenêtres de cette entreprise pour exiger que leurs conditions de travail changent. Cette action n'est cependant qu'une première étape: suivront des dépôts de plaintes aux prud'hommes pour licenciement abusif et un suivi constant de cette entreprise qui ne respecte pas la personnalité de ses employées.

En effet, le SIT ne relâchera pas sa vigilance tant que les revendications suivantes n'auront pas été satisfaites. Les directeurs de Prosertel doivent:

- s'adresser à leurs employées avec politesse et respect, ils doivent cesser de les insulter, de les humilier et de les menacer;
- respecter la Loi sur le travail notamment en terme de planning;
- respecter l'Ordonnance 3 de la Loi sur le travail et nettoyer les locaux ainsi que le matériel;
- payer les salaires à date fixe et en une seule fois;
- contracter une assurance perte de gain maladie;
- augmenter les salaires et engager le personnel suffisant.

Le SIT demande aussi que l'OCIRT, qui a été alerté à maintes reprises sur les conditions de travail chez Prosertel, fasse en sorte que la Loi sur le travail s'applique réellement dans cette entreprise. Au besoin que l'Office dépose une plainte devant le Procureur général.

Emmanuelle Joz-Roland

Petite enfance

Pas de crèches au rabais

Le référendum contre la loi sur l'accueil de la petite enfance qui vise une dégradation des normes d'encadrement dans les crèches a abouti. Le peuple se prononcera en votation populaire le 9 février 2014. Le comité référendaire, dont fait partie le SIT, prépare d'ores et

déjà la campagne contre les économies envisagées sur le dos des enfants.

Informations complémentaires sur le site Internet du SIT. Prenez contact avec le secrétariat pour participer à cette campagne.

VB

Caisse de prévoyance CAP

Elections CAP

La nouvelle structure juridique de la CAP entrera en vigueur au 1er janvier 2014. L'élection des six représentant-e-s des assurés de la Ville de Genève au comité de gestion de la caisse de prévoyance interne aura lieu le 2 décembre 2013.

Une liste Intersyndicale,

soutenue par le SIT, sera en concurrence avec celle déposée par l'association des cadres.

Nous appelons nos membres à voter compact. Les employé-e-s de SIG doivent aussi élire leurs représentant-e-s.

VB

Sous-enchère salariale dans les transports

Enfin un contrat-type!

Le 1^{er} novembre dernier, le Conseil de surveillance du marché de l'emploi (CSME) a décidé qu'un contrat-type contenant des salaires impératifs devait être édicté dans le secteur du transport de choses à Genève. C'est une bonne nouvelle auquel le SIT a activement contribué.

Cette décision fait suite à la dénonciation par le SIT de cas de sous-enchère salariale notamment dans la livraison de bagages depuis l'Aéroport de Genève en avril 2012. S'en est suivi un long processus au sein des instances tripartites en charge de la surveillance du marché du travail. La Commission des mesures d'accompagnement a dû se rendre à l'évidence: des salaires de 14 ou 15 francs par heure constituent bel et bien de la sous-enchère salariale! D'autre part, une étude commandée par le Département de la Haute Ecole de Gestion de Genève a révélé début septembre que les cas de sous-enchère repérés dans le secteur grâce à l'Enquête suisse sur la structure des salaires étaient massifs, avec un écart au salaire usuel de l'ordre de 25%!

Salaires toujours trop bas

L'existence d'une sous-enchère abusive et répétée ne pouvant plus être contestée, la loi permettait soit d'étendre la convention collective de travail des Transports et Déménagements, soit de faire édicter un contrat-type. La première voie étant impraticable à court

terme en raison du manque de volonté des associations patronales, c'est la seconde qui a été retenue. La tâche d'édicter un contrat-type est donc aujourd'hui dans les mains de la Chambre des relations collectives de travail (CRCT).

Ce document sera utile pour combattre les pires abus mais insuffisant pour assurer de bonnes conditions de travail pour l'ensemble du secteur. Le contrat-type sera limité à des dispositions strictement salariales, comme le prévoit le Code des Obligations. D'autre part, si la CRCT reprend dans le contrat-type les salaires en usages du secteur, ceux-ci seront notamment pour les manoeuvres et démenageurs - bien en dessous de ce qui se pratique sur le terrain. Cela découle malheureusement du processus qui a mené à l'établissement des usages en 2010. Alors qu'une enquête de terrain réalisée dans ce cadre indiquait que 90% des salariés de cette catégorie avait un salaire au-dessus de 3'800 francs à l'engagement, le salaire en usage a été fixé à 3'420 francs, soit le montant prévu par la CCT citée ci-dessus.

Au nom de l'encouragement à l'existence du "partenariat social" dans ce secteur -

concrètement d'une CCT - les négociations au sein des instances tripartites ont abouti à un résultat totalement insatisfaisant. La CRCT ferait bien de s'en écarter. Pour les chauffeurs de camionnettes, le salaire en usage n'est à ce jour que de 3'720 francs à l'engagement, 3'870 après une année et 4'070 avec 4 ans d'expérience dans la branche alors que celui des chauffeurs de poids lourds culmine respectivement à 3'920, 4'020 et 4'390 francs. Des salaires là encore insuffisants compte tenu des responsabilités et des risques liés à la conduite.

Mesures d'accompagnement utiles mais insuffisantes

A défaut de pouvoir disposer d'une CCT forte et étendue, l'édiction de ce contrat-type est un progrès important, permis grâce aux dispositions légales adoptées dans la foulée de la libre circulation des personnes, les fameuses mesures d'accompagnement. Cet exemple montre pourtant qu'il reste beaucoup à faire pour améliorer ces mesures, notamment en modifiant la procédure cantonale de définition des salaires en usages et en complétant le contenu des contrats-types adoptés lors de constats de sous-enchère par des dispositions impératives relatives à toutes les conditions de travail (horaires, vacances, majorations, etc.).

Simon Descombes

Ville de Genève

Négociations contournées et services en danger

En octobre 2013, alors que les négociations entre les syndicats et le Conseil administratif sont en cours pour finaliser d'importants dossiers concernant la retraite et la couverture sociale du personnel de la Ville de Genève, la droite du Conseil municipal a de nouveau tenté le passage en force d'une augmentation de l'âge de la retraite de 62 à 64 ans contre le versement d'un des 120 millions à la CAP pour financer la baisse du taux technique.

Le projet a été renvoyé en extrême à la commission des finances afin de permettre aux partenaires sociaux de finaliser leurs travaux. Les organisations du personnel, fortes du mandat donné par l'assemblée générale du personnel, tentent de faire aboutir un accord avant la fin de l'année 2013. Il s'agira ensuite de convaincre la majorité du conseil municipal de l'intérêt de ces mesures pour la santé et la retraite du personnel.

Personnel fortement mobilisé

Le 18 octobre dernier, les 500 employé-e-s municipaux, réunis en assemblée générale dans une salle communale de Plainpalais archicomble, ont accepté de suspendre le préavis de grève après avoir pris connaissance des dernières avancées des négociations. Le personnel restera mobilisé et déterminé tant qu'un accord ne sera pas entériné.

Rappelons que le statut du personnel, entré en vigueur en 2011, comprend des dispositions transitoires. Il s'agit de l'engagement du Conseil administratif de négocier avec les syndicats les questions laissées en suspend faute de temps pour les finaliser. Plus précisément, il a été convenu d'établir la lis-

te des fonctions pénibles donnant droit à une cessation anticipée d'activité.

Sachant que le nouveau plan de prévoyance de la CAP repousse l'âge de la retraite à 64 ans, les métiers particulièrement usants que l'on rencontre dans certains services de la Ville de Genève doivent pouvoir cesser le travail avant. Un modèle est à l'examen se rapprochant de ce que connaît déjà le secteur principal de la construction ou l'Etat. Une liste précise de fonctions doit encore être établie et négociée.

Le statut du personnel prévoit aussi de mettre en place un plan de prévoyance adapté pour le personnel qui ne peut être affiliés au plan en primauté de prestations de la CAP. Quant aux apprenti-e-s, aux auxiliaires et aux stagiaires, ils ne sont pas encore couverts pour les risques purs. Les partenaires sociaux négocient aussi sur la prolongation de la durée de la couverture perte de gain en cas de maladie et d'accidents pour les auxiliaires et les apprenti-e-s.

Il s'agit aussi de réintroduire un PLÉND pour celles et ceux qui auront moins de 55 ans au 1^{er} janvier 2014 et qui n'auront pas pu bénéficier de la disposition transitoire de la CAP, à savoir dans 7 ans au plus tôt. Ces dispositions transitoires permettent aux plus âgés de prendre une retraite à 62 ans dans les conditions identiques à celles du plan actuel.

Il n'y a donc pas d'urgence à augmenter formellement l'âge de la retraite dans le statut du personnel, puisque cela n'aura pas d'incidence avant de nombreuses années. Il est clair qu'une harmonisation des âges de retraites dans le statut et à la

CAP s'impose, mais avec une solution satisfaisante pour les questions traitées dans le cadre de ces négociations. Les représentant-e-s du personnel ont demandé, lors de leur audition à la commission des finances, de laisser le dialogue social se poursuivre jusqu'au bout avant d'envisager des modifications statutaires.

Menace: 50 licenciements!

Dans le cadre la préparation du budget 2014, on vient d'apprendre que la droite majoritaire envisage de supprimer le service de l'action communautaire (UAC) et de l'agenda 21. Il s'agit de près de 50 personnes menacées dans leur emploi d'un simple trait de plume, dont une majorité de travailleurs sociaux, alors que le projet de budget 2014 était équilibré.

Cette décision stupéfiante n'avait jamais été évoquée auparavant. Si cela devait être accepté par le conseil municipal ce sont des prestations essentielles de prévention dans les quartiers qui disparaîtraient. C'est aussi le travail du service du développement durable, de la promotion de l'égalité et de la diversité, de la promotion du tissu économique local qui disparaîtrait.

En augmentant fortement les postes de la police municipale tout en supprimant les emplois d'animation et de prévention dans les quartiers, la droite fait des choix simplistes aux conséquences graves. Le syndicat et la commission du personnel réuniront rapidement le personnel concerné pour décider ensemble comment défendre ces emplois et les prestations délivrés par ces services.

Valérie Buchs

Santé-social: formation des membres

Vendredi 13 décembre 2013 de 8h30 à 12h:

"Acquérir les outils et techniques de négociation"

Cette formation est particulièrement prévue pour les militant-e-s des secteurs santé-social ayant suivi les derniers cycles de formation "être délégué-e syndical-e".

Intervenant: Jean-Marc Denervaud

Renégociation de la CCT intercommunale

La CCT qui régit les conditions de travail du personnel des institutions de la petite enfance subventionnées par les Communes d'Anières, Carouge, Confignon, Onex, Plan-les-Ouates, Satigny et Thônex a été dénoncée par la partie patronale pour fin 2013. Les négociations ont démarré dès septembre dans un climat de confusion et de tensions budgétaires communales. Après quelques séances de clarification réciproque, syndicats et communes ont pu dégager les points de divergence. Il reste peu de temps pour se mettre d'accord.

Des orientations confuses pour l'avenir

Les employeurs ne veulent plus d'une aide à l'assurance maladie pour les aides et d'une augmentation de salaire en cours d'année due à l'âge de référence. Ils remettent en cause le 13^e salaire pour les CDD de moins d'un an. Ils souhaitent clarifier la compensation des jours fériés tombés sur un dimanche et la durée de la formation continue pour les temps partiels. Le syndicat demande une amélioration de la grille salariale des ASE et des mécanismes de promotion après une validation des acquis de l'expérience. Le traitement des ASE est bien inférieur à celui d'autres secteurs professionnels (EMS, Handicap, animation, État, etc.).

Le SIT veut une plus grande transparence et harmonisation des assurances collectives, ainsi qu'une récupération des jours de formation continue

tombés sur un jour de congé afin de ne pas prélever les temps partiels. Il revendique une clarification des types de stagiaires accueillis dans les institutions et de leurs rémunération. Il demande aussi une durée de validité de la CCT de trois ans.

La CCT n'est pas affaire d'amateurs

Les échanges ont révélé que les institutions n'appliquent pas intégralement la CCT en 2013 pour les aides, ce qui est illégal, et que le rôle et le fonctionnement de la commission paritaire ne sont pas toujours bien assimilés par toutes les parties à la CCT. Si les comités des institutions de la petite enfance fonctionnent sur le modèle associatif grâce à la bonne volonté de bénévoles, les communes ne sauraient quant à elles faire preuve d'amateurisme. Le texte d'une CCT a valeur légale et les mécanismes paritaires aüssi.

Le fonctionnement actuel, tout comme celui de tout le secteur de la petite enfance, souffre de ce manque de professionnalisme et d'un corporatisme certain chez les cadres. Gageons que ces erreurs de jeunesse seront réparées rapidement et que nous pourrions compter, à l'avenir, sur l'engagement de toutes les parties à faire appliquer les mécanismes prévus par la CCT. Ces négociations devraient aboutir avant la fin de l'année pour éviter un vide conventionnel.

Valérie Buchs

Responsabilités majeures, reconnaissance mineure

Le 4 novembre, le personnel du Service de protection des adultes et du Service de protection des mineurs s'est mis en grève pour une durée indéterminée. L'origine du mouvement tient en quatre mots : responsabilités majeures, reconnaissance mineure.

Au matin du 4 novembre, accompagné-e-s par le SIT et le SSP, 80% des travailleurs-euses sociaux-ales du SPAd et 50% des travailleurs-euses sociaux-ales du SPMI se sont mis en grève, auquel-le-s s'ajoutent encore des collaborateurs-trices de diverses autres fonctions. Au total, ce sont 64 collaborateurs-trices qui participent au mouvement, pour revendiquer une juste reconnaissance de la constante augmentation de la charge de travail et des responsabilités incombant au personnel.

Moyens insuffisants

Si 18 postes supplémentaires ont été inscrits au budget 2013 du SPMI afin de stabiliser le pool de remplacement, la surcharge de travail demeure importante dans ce service. Le pool de remplacement a peut-être permis de colmater quelques brèches dans la coque du bateau, mais la ligne de flotaison demeure encore dangereusement exposée: alors que le personnel, hiérarchie de proximité incluse, estime acceptable pour garantir une prestation de qualité le nombre de 40 dossiers par travailleur-euse sociale, nous en sommes encore à 65. Du côté du SPAd, ce sont 130 dossiers que chaque travailleur-euse social-e doit gérer alors que ce sont 80 dossiers qui devraient constituer la limite.

Reconnaissance insuffisante

La récente décision du Conseil d'État de n'accorder qu'une seule classe supplémentaires aux travailleurs-euses sociaux-e-s de ces services, et cela de surcroît seulement à partir

de l'année en raison d'une modification du droit tutélaire. Elle fait fi des efforts considérables fournis par ce personnel, parfois au prix de sa santé, pour tenter d'offrir les meilleurs prestations possibles sans en avoir les moyens.

Réponses insuffisantes

Au 3^e jour de grève, le Conseil d'État a décidé de modalités de couloissement dans la nouvelle classe selon des moda-

lions (par ex. comptables et gestionnaires) reste sans réponse. Enfin, les revalorisations attendues avec le projet SCORE sont encore loin d'être acquises, le projet risquant d'être modifié d'ici son adoption par le Grand Conseil, s'il est adopté un jour.

Place au dialogue

Après une semaine de grève, trois manifestations et une action surprise à Uni-Mail lors des résultats du second tour des



de janvier 2014, a été la goutte d'eau qui a fait déborder le vase. Cette décision fait fi des responsabilités qu'assument ces collaborateurs-trices depuis de nombreuses années, au chevet des populations les plus précaires. Elle fait fi des responsabilités supplémentaires que ces collaborateurs-trices assument depuis le début

de l'année en raison d'une modification du droit tutélaire. Elle fait fi des efforts considérables fournis par ce personnel, parfois au prix de sa santé, pour tenter d'offrir les meilleurs prestations possibles sans en avoir les moyens.

litions plus favorables que le mécanisme ordinaire. C'est une véritable victoire d'étape, mais encore insuffisante pour mettre fin à la grève. En effet, ces modalités n'auront d'incidence que sur le personnel au bénéfice d'au moins 11 années, ce qui n'est évidemment pas le cas de l'ensemble du personnel concerné, en raison du *turn-over* important et du blocage successif des mécanismes salariaux de ces vingt dernières années. La date d'entrée en vigueur de la revalorisation, et la conséquente répartition du coût des rappels de cotisations LPP, demeure également problématique. Par ailleurs, la question du classement de l'ensemble des cahiers des charges dans la bonne fon-

David De Filippo

Salaires de la fonction publique

Fonctionnaires solidaires

Entre le énième gel des salaires des services publics et le dépôt du projet SCORE, la solidarité des fonctionnaires est une nouvelle fois sollicitée. Mais qui est appelé à être solidaire avec qui ?

Le Conseil d'État a annoncé mercredi 6 novembre le gel des salaires de la fonction publique et para-publique en 2014, puis a promis le lendemain des augmentations salariales pour certaines catégories dès 2016, tandis que d'autres verront leur rémunération baisser.

Gel des annuités en 2014

Avec le gel des annuités, le projet de budget 2014 demeure donc équilibré et le spectre du déclenchement du frein à l'endettement s'éloigne quelque peu. C'est que personne dans la République, pas même les héritiers de la rigueur budgétaire ayant imaginé ce mécanisme, ne souhaite que l'on soumette à la population la terrible question : hausse d'impôts ou baisse de prestations ? Alors on continue avec la même politique - alléger la fiscalité et baisser les prestations, quitte à faire encore une fois passer à la caisse les usagers-ères du service public et ses agent-e-s. Et si des choix politiques sont opérés dans les urnes ou dans le cénacle du pouvoir, peu importe qu'ils ne soient pas financés, ce sont encore les mêmes qui passent à la caisse (voir encadré).

Le projet SCORE sur la table

Le lendemain de l'annonce du gel des annuités, le Conseil d'État a enfin présenté les contours de son projet de réforme de l'ensemble de la politique salariale de l'État et du

secteur subventionné. État, HUG, Aide à domicile, EPI, Hospice général, EMS, foyers d'éducation spécialisée, animation para-scolaire, Maisons de quartiers, et tout ce que Genève compte de services para-publiques appliquant les salaires de l'État, ce sont 37'800 salarié-e-s qui sont concerné-e-s au total.

Ce projet, baptisé SCORE, redistribue les salaires dans une nouvelle grille salariale fondée sur 20 échelons en lieu et place des 33 actuels, dont l'écart entre le plus bas et le plus élevé semble rester à peu près le même (1 : 4). L'ensemble des fonctions sont remplacées dans cette nouvelle grille sur la base d'une évaluation basée sur de nouveaux critères : compétences dites professionnelles (formation et expérience), personnelles (autonomie et flexibilité), sociale (communication et coopération), de conduite et de conseil, et conditions de travail, qui intégreront une partie des primes/indemnités d'inconvénients de service.

Gagnant-e-s et perdant-e-s

L'ensemble des fonctions a donc été passé à la moulinette. Les professions soignantes et sociales, à quelques exceptions, voient enfin leurs compétences reconnues et, par conséquent, leur rémunération revue à la hausse, avec de fortes disparités toutefois : +0,6% pour les aides-hospitaliers-ères, +5,3% pour les aides-soignant-e-s

(correspondant à la classe 10 actuelle, la revendication de la grève de 2011), +4,5% pour les infirmiers-ères diplômé-e-s, +6,2% pour les assistant-e-s sociaux-ales et les éducateurs-trices spécialisé-e-s, +14% pour les intervenant-e-s en protection de l'enfant/adulte.

Notons en revanche que les animateurs-trices socioculturel-le-s perdront 1%, ce qui les range dans le camp des perdant-e-s, aux cotés des métiers administratifs, logistiques et techniques, grands perdants de l'opération. A titre d'exemple, les caissiers-ères comptables perdront 1,5%, les commis-es administratifs-ves 5 perdront 9,8%, et les nettoyeurs-euses 0,8% et 5%.

Les agent-e-s de détention perdront quant à eux-elles 9,2%. Côté enseignement, le primaire ne bouge pas, le Cycle d'orientation perd 1,4%, et le secondaire gagne 6,4%. Les cadres quant à eux-elles sont également les gagnant-e-s de l'opération, avec un plafond qui bondit de 10%, mais sans que l'information sur les augmentations réelles ne soit donnée pour l'heure.

Un défi syndical

Si la classification de certains métiers va donc baisser, le personnel en place au moment de l'entrée en vigueur du nouveau système conservera son salaire, indemnités comprises, en vertu des droits acquis. Il n'en demeure pas moins que le projet SCORE représente un défi de taille pour les syndicats. Si le projet déshabilite Paul pour habiller Jacques, il paraît néanmoins difficile de le rejeter d'emblée

en bloc, puisqu'il répond en partie à des revendications syndicales historiques, notamment dans le domaine des soins. Mais peut-on décemment accepter que l'augmentation d'un-e infirmier-ère se fasse sur le dos d'un-e nettoyeur-euse ? Peut-on à l'inverse demander à un-e infirmier-ère de renoncer à son augmentation en raison de la baisse subie par un-e nettoyeur-euse ?

Le défi sera donc de faire en sorte de ne pas déshabiller Paul pour habiller Jacques, surtout si ce dernier est cadre. Car sans faire de démagogie, la question du salaire des cadres fera inévitablement partie de l'équation que nous aurons à résoudre. Ce défi consistera surtout à ne pas dresser Paul contre Jacques et inversement. Sur ce plan-là, la solidarité des travailleurs-euses sera mise à rude épreuve. Dépasser les divisions passera donc par la lutte pour élargir la taille du gâteau, car plus il sera grand, plus il sera possible d'en répartir les tranches équitablement.

David De Filippo

EMS de Vessy

Emplois menacés

L'EMS La Maison de Vessy s'est lancé dans un ambitieux et nécessaire projet de rénovation pour offrir aux personnes âgées dépendantes des chambres individuelles avec douche et WC. Pour établir son plan de financement, l'établissement a misé sur une augmentation de son prix de pension, l'État n'ayant pas souhaité participer à la rénovation de ce service public.

Alors que la loi sur la gestion des EMS (J 720.021) prévoit un prix de pension unique dans tout l'établissement, une décision prise par la Conseillère d'État Isabel Rochat, en charge du DSE, et par le directeur de la direction générale de l'action sociale, Jean-Christophe Bretton, contraint l'EMS La Maison de Vessy à appliquer deux prix de pension, ce qui prive l'établisse-

ment des recettes nécessaires à son bon fonctionnement.

Par ailleurs, seul EMS du canton à bénéficier d'un statut public et donc de meilleures conditions de travail, notamment pour le départ à la retraite anticipée (PLEND), la Maison de Vessy a dû assumer seule la charge financière résultant du nombre de départs exceptionnellement élevés en 2013.

Comme conséquence immédiate de cette double contrainte, l'EMS rencontre un "trou" financier important qui l'oblige à supprimer des postes et des services de proximité.

Avec la fermeture de la pharmacie, 1,2 postes d'emploi publics sont perdus et la prestation de préparation des médicaments confiée à une entreprise privée qui utilise un "robot". Là, une baisse de la qualité des prestations, car ce système présente des dangers que seule la main experte d'un personnel qualifié peut limiter.

Le SIT et le SSP dénoncent cette politique qui pénalise le personnel, met en danger les emplois publics et les prestations de proximité et appellent le personnel à se mobiliser pour soutenir les collègues menacés par les suppressions de postes à venir.

Mirella Falco

Les fonctionnaires paient l'école et la prison

"L'alternative à la suspension de l'annuité aurait été de réduire l'augmentation des dépenses dans le domaine pénitentiaire et de la formation (réforme du cycle d'orientation et mercredi matin ajouté à l'horaire scolaire), ce qui n'entre pas en ligne de compte. La suspension de l'annuité n'est donc pas la conséquence d'une mauvaise conjoncture économique, mais sert à financer de nouvelles prestations prioritaires". Non, cette citation n'est pas tirée du Petit manuel du parfait syndicaliste des services publics, mais du point presse du Conseil d'État du 6 novembre 2013. Vous ne nous croyez pas ? Vérifiez vous-même : http://www.ge.ch/conseil_Etat/2009-2013/ppresse/20131106.asp

Votations du 24 novembre

Votez OUI à l'initiative 1:12

Ce qui est en jeu lors de la votation du 24 novembre prochain sur l'initiative 1:12, c'est bien sûr fustiger l'indécence des salaires déliants versés à certains dirigeants alors que la majorité de la population doit se serrer la ceinture. Mais c'est aussi et surtout dire haut et fort que nous ne voulons plus que le discours libéral prétende dicter la politique économique et sociale de notre pays.

Voter OUI à l'initiative 1:12, c'est commencer à mettre des limites aux pratiques du "renard libre dans le poulailler libre".

Escalade des inégalités

Depuis plus de 20 ans, les dirigeants économiques et financiers sont parvenus à s'en mettre plein les poches en utilisant à leur profit les crises qu'ils ont créées pour mettre la pression sur les salarié-e-s. Résultat des courses: les inégalités de salaires, de revenus, de pouvoir d'achat, de conditions de vie ont augmenté de manière constante. Les écarts salariaux constituent la partie la plus visible de cet iceberg. Si l'on établit, au niveau suisse, la proportion entre les salaires médians et celui des dirigeants de sociétés, on constate qu'il est passé de 1:6 en 1984 à 1:13 en 1993 pour atteindre 1:43 en 2011.

Et ce n'est rien comparé à l'écart qui sépare dans une même entreprise le salaire le plus bas au salaire le plus haut. Selon une étude effectuée en 2012 pour le syndicat Travail.Suisse auprès de 27 très grandes entreprises, cet écart s'envole par exemple, pour prendre des secteurs différents, jusqu'à 1:261 chez Roche, 1:238 chez Nest-

lé, 1:225 chez ABB, 1:194 chez UBS, 1:137 chez Swatch, 1:60 chez Swiss Life, 1:39 chez Implenia, 1:23 chez Bobst. Ces écarts contribuent à creuser les inégalités dans la répartition générale de la masse salariale, comme à Genève, où 10% des salariés les mieux payés en accaparent le 30%, n'en laissant que le 1% aux 10% des moins bien payés.

L'initiative 1:12 est une manière de dire "STOP" à cette escalade des inégalités

Détournement de fonds

Pour créer de telles inégalités, il a bien fallu prendre l'argent quelque part. En regardant l'évolution de la vie économique ces dernières années, on constate deux choses. De manière constante, la productivité du travail augmente: + 18% en Suisse entre 1994 et 2010. Comme son nom l'indique, cette augmentation est le fruit du

travail, celui des salarié-e-s qui y investissent leur temps, leurs forces, leurs compétences, en subissant des contraintes lourdes: intensification, flexibilité, polyvalence. Il serait juste et légitime qu'ils aient leur part (la plus importante donc) des fruits de cette croissance.

Or, dans les faits, ce sont les hauts et très hauts salaires qui se sont servis dans la caisse, ne laissant que les miettes à la majorité des travailleuses et travailleurs (bas et moyens salaires), comme le montre de façon spectaculaire le tableau ci-dessous: de 1994 à 2010 toujours, les très hauts salaires ont augmenté de 33%, les hauts de 17%, les bas de 10%... et celui de la moitié des salariés (salaire médian) de seulement 7%. Dans la vie courante, on appelle ça un détournement de fonds.

L'initiative 1:12 veut plus de justice dans la répartition des gains de productivité

Intégrisme libéral

Mais la virulence de la campagne patronale et droitrière contre l'initiative 1:12 démontre que l'enjeu, pour le courant

libéral dominant, n'est pas seulement de sauver les privilèges exorbitants de quelques hauts dirigeants, mais surtout de défendre bec et ongles les conditions qui lui permettent d'accaparer la plus grande part des revenus et de la richesse produite. Donc de combattre sans relâche les limites que les syndicats et l'Etat peuvent mettre à leurs appétits.

Le véritable enjeu de la votation pour le lobby libéral est probablement là: empêcher quiconque de poser des règles dans quelque domaine que ce soit: pas de 1:12, pas de salaire minimum, pas de protection contre les licenciements, pas de contrôle des entreprises, pas de mesures d'accompagnement, pas de limitation des heures d'ouverture des magasins, mais aussi, plus largement, pas d'encadrement des loyers, pas de caisse maladie unique.

La votation du 24 novembre peut être ainsi le début d'un terrible jeu de dominos: si l'initiative est rejetée, ce sera la porte ouverte à une cascade de refus de la protection des salarié-e-s, locataires, consommateurs et citoyens. Au contraire, si elle est acceptée, ce sera un signal fort pour endiguer les méfaits de l'intégrisme libéral et renforcer le rôle régulateur de l'E-

tat. Sans compter que c'est indispensable pour ouvrir la voie à l'initiative jumelle du salaire minimum. Après avoir fixé un plafond, il sera logique de poser un plancher: pour limiter les écarts, il faut diminuer les excès, mais aussi augmenter les minima.

L'initiative 1:12 ouvre le chemin à l'initiative pour un salaire minimum légal

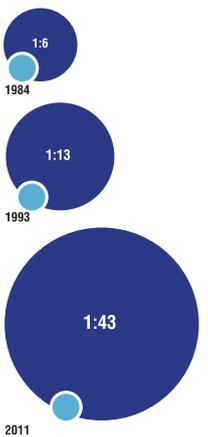
Epicerie et valeurs

Dans cette campagne, la citoyenne et le citoyen lambda se retrouvent souvent noyé-e-s sous une avalanche de chiffres contradictoires et compliqués (sur les écarts salariaux, le nombre de personnes et d'entreprises que cela concerne, les effets de l'initiative, etc.) et ont tendance à s'y perdre un peu ou à en être lassé. A la veille du scrutin, il faut se dire que les raisons de voter oui ne se résument pas à des "calculs d'épicier", mais renvoient aux valeurs fondatrices de l'action syndicale: lutter contre les inégalités, mieux répartir la richesse produite, mettre des limites au "libre marché".

Rien ne peut justifier qu'une personne gagne, dans la même entreprise 100 ou 200 fois plus qu'une autre. Il est injuste que ceux qui commandent passent avant ceux qui produisent lorsqu'on répartit les bénéfices. Le "chacun pour soi" n'est pas une bonne façon de vivre en société. C'est assez simple et pragmatique, mais le message est clair et c'est faisable. Et c'est tout à fait suffisant pour savoir qu'il faut

voter et faire voter OUI à l'initiative 1:12

JMD



Source: Galluser, Marty et Vock (2013)

Les années 1984 et 1998 concernent un directeur général d'une entreprise de référence dont le chiffre d'affaires se situait entre 350 et 500 millions de francs en 1990. L'année 2011 se base sur le salaire le plus élevé moyen dans les groupes du SMM (Swiss Market Index Mix)

Initiative contre les familles et les crèches

NON à une initiative trompeuse

Le SIT vous invite à refuser l'initiative trompeuse de l'UDC, qui vise à maintenir les femmes au foyer, discrimine les femmes, et empêchera la construction de crèches en vidant les caisses de l'Etat.

Actuellement, le système d'imposition est neutre quel que soit le type de famille. Il accorde une déduction fiscale pour tous les parents ayant des enfants à charge. Mais il ne s'arrête pas là, car si c'était le cas, il serait injuste. En effet, une mère célibataire, ou une famille où les deux parents travaillent, a des frais supplémentaires, car la garde des enfants par des tiers (crèches, maman de jour, parascolaire etc.) représente des coûts importants. Même si ces deux familles ont un revenu identique au départ, ce qui reste après le paiement de ces frais de garde est bien différent.

A revenu égal, donc, la capacité économique d'une famille qui doit faire garder ses enfants par des tiers est moindre que celle d'une famille qui garde elle-même ses enfants. Or l'un des principes d'une imposition juste est que l'impôt soit adapté à la capacité économique. Pour corriger cette injustice, le Parlement fédéral a donc introduit dans l'impôt fédéral direct, dès 2011, une déduction pour frais de garde, en plus de la déduction par enfant accordée à tous les parents.

Une initiative discriminatoire

En demandant que cette déduction pour frais de garde soit aussi accordée aux familles qui gardent elles-mêmes leurs enfants, l'initiative de l'UDC annule la mesure de 2011, et réintroduit l'injustice qui régnait jusqu'alors. Les familles organisées de façon traditionnelle -

où seul le père est salarié et apporte le revenu de toute la famille - pourraient déduire des frais qu'elles n'ont pas. C'est absurde, et, pour ces familles traditionnelles, un privilège sans fondement.

Inégalités femmes-hommes renforcées

L'acceptation de l'initiative aurait donc des retombées négatives sur l'égalité entre femmes et hommes, car elle pousse à ce que les femmes renoncent à leur activité lucrative contre une déduction fiscale supplémentaire. Cela ne permettrait plus que les deux parents aient les mêmes chances d'exercer une activité lucrative et de s'épanouir professionnellement. Car, contrairement à ce qu'affirme le titre de l'initiative, ce ne sont pas les parents, mais bien les femmes qui interrompent leur activité professionnelle lors de la naissance d'un enfant. Seuls 1,5% des hommes sont au foyer. Or les interruptions de carrière ont des conséquences négatives importantes pour les femmes en matière de retraite, de carrière, de salaire, etc.

Seulement pour les familles riches

Autre injustice, cette déduction ne profitera qu'aux familles riches. En effet, les familles à bas revenu ont un taux d'imposition bas qui fait que cette déduction supplémentaire n'aura aucun effet sur les impôts qu'elles paient, contrairement aux familles riches, pour

lesquelles elle s'appliquera pleinement. Si l'on veut améliorer la situation des familles à bas revenu, c'est par les allocations familiales qu'il faut s'y prendre, pas avec cette déduction.

Moins d'argent pour les crèches? Non!

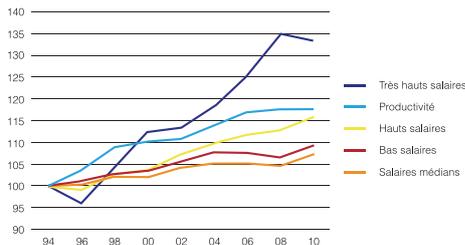
En plus d'être injustes, ces déductions occasionneront une perte massive de ressources pour les caisses publiques, puisqu'elle fera perdre 1,4 milliards de francs à la Confédération, aux cantons et aux communes. Autant qui manquera pour construire des crèches et répondre aux besoins de garde de la majorité des familles actuelles, alors que toute famille ayant dû chercher une place en crèche sait que celles-ci sont encore largement insuffisantes. Cette perte colossale obligera à réduire d'autres prestations publiques ou à augmenter les dettes publiques.

Droite et gauche contre

Pour ces raisons évidentes, tous les grands partis nationaux, sauf l'UDC, y sont opposés, de la droite à la gauche, que ce soit les Libéraux-radicaux ou les Socialistes, les Démocrates chrétiens ou les Verts. Parlement et gouvernement y sont opposés. Tous les syndicats y sont opposés. Toutes les associations féminines ou s'occupant de familles y sont opposées. Ne cédon pas au mirage d'un titre trompeur: cette initiative est contre les familles, contre les crèches, contre l'égalité hommes-femmes, contre une fiscalité équitable. Rejetons-la vigoureusement.

Valérie Buchs et Jean-Luc Ferrière

Evolutions des salaires



Le 24 novembre, votez à l'initiative populaire

OUI

1:12

pour des SALAIRES + JUSTES

Votez et faites voter autour de vous!