

Assistantes dentaires

**Quels sont
vos droits ?**

2007



**Syndicat interprofessionnel
de travailleuses et travailleurs**

16, Chaudronniers - case postale 3287 - 1211 Genève 3 - tél. 022 818 03 00
fax. 022 818 03 99 - www.sit-syndicat.ch - courriel : sit@sit-syndicat.ch

A quoi sert la convention collective de travail (CCT) ?

Une CCT est un contrat, passé entre syndicats et associations patronales, qui règle les conditions de travail des employé-e-s. Pour les assistantes dentaires travaillant chez un membre de l'Association des médecins dentistes de Genève (AMDG), il existe une CCT qui précise les conditions de travail et de salaire minima et qui **est valable jusqu'au 31 décembre 2008**.

Si un médecin dentiste ne respecte

pas la CCT, l'assistante dentaire peut réclamer ses droits devant les prud'hommes et les faire respecter. Il est possible de réclamer ses droits pour les 5 ans précédant la demande. Le syndicat SIT des assistantes dentaires signe la CCT avec l'AMDG, négocie chaque année l'adaptation des salaires au coût de la vie et intervient auprès des médecins dentistes qui ne respectent pas la CCT.

Perspectives syndicales

L'extension de la CCT aux cabinets dentaires non-membres de l'AMDG fait partie des axes de travail syndical prioritaires, et ce pour deux raisons :

- il n'est pas normal que subsistent deux régimes de conditions de travail différents dans un même secteur. Pourquoi, à compétences égales, le salaire minimum d'un-e assistant-e dentaire serait-il différent selon que l'employeur est membre ou non de l'AMDG?
- la subsistance de ces deux régimes différents contribue à tirer vers le bas le niveau des conditions de travail de l'ensemble du secteur. Pour refuser des améliorations de la CCT, l'AMDG prétend sans cesse faire déjà beaucoup d'efforts en comparaison de ses concurrents...

Or, depuis l'entrée en vigueur de la libre-circulation des personnes, il est possible d'obtenir de manière facilitée l'extension des CCT en cas de sous-enchère salariale. C'est donc un moyen pour étendre la CCT des assistant-e-s dentaires à tous les cabinets de Genève. A nous, à vous de l'utiliser : si vous travaillez auprès d'un médecin-dentiste non membre de l'AMDG et que votre salaire est inférieur à celui de la grille salariale de la

CCT, contactez immédiatement le SIT, notre première tâche étant de récolter les cas de sous-enchère.

Relevons que pour celles qui bénéficient de meilleures conditions de travail, l'extension de la CCT constitue un minimum qui ne remet pas en cause des contrats plus avantageux. Mais, bien sûr, l'extension de la CCT n'est pas le seul axe de notre travail syndical. Nous poursuivons également nos efforts notamment pour :

- le suivi de la formation d'équivalence au CFC pour les détentrices du CCC (Qualification+);
- l'amélioration des conditions de travail et des salaires dans ce métier encore trop mal rémunéré;
- le soutien aux commissaires d'apprentissage déléguées par le SIT.

Les assistantes dentaires du SIT se réunissent régulièrement pour plancher sur ces questions et se donner des moyens concrets pour améliorer la situation.

Rejoignez le syndicat des assistant-e-s dentaires et syndiquez vos collègues et connaissances. C'est en démontrant que le syndicat est représentatif que l'on pourra obliger les employeurs à améliorer la CCT, les conditions de travail et les salaires.

Vous trouverez dans ce bulletin

Des informations sur vos droits actuels et sur le SIT. N'hésitez pas à nous demander d'autres exemplaires pour vos connaissances qui travaillent dans la profession.

Si, en lisant ce bulletin, vous avez encore des questions, ou si vous consta-

tez que vos droits ne sont pas respectés, téléphonez au SIT qui vous renseignera et vous accompagnera dans vos démarches.

Davide De Filippo
Secrétaire syndical au SIT

Ce que prévoit la CCT

Salaires minima 2006 (en francs)

Apprenties

1 ^{re} année d'apprentissage CFC	500.—
2 ^e année d'apprentissage CFC	850.—
3 ^e année d'apprentissage CFC	1'200.—

Personnel sans titre de qualification

1 ^{re} année de pratique dans la profession	3'188.—
2 ^e année	3'326.—
3 ^e année	3'474.—
4 ^e année	3'580.—
5 ^e année	3'727.—
6 ^e année	3'879.—
7 ^e année	4'028.—
8 ^e année	4'179.—
9 ^e année	4'331.—
10 ^e année	4'479.—

Personnel avec titre de qualification ou jugé équivalent

Assistantes en médecin dentaire en possession d'un certificat de capacité officiel ou d'un titre jugé équivalent

	<u>CCC</u>	<u>CFC/SSO</u>
1 ^{re} année de pratique dans la profession	3'554.—	3'919.—
2 ^e année	3'705.—	4'068.—
3 ^e année	3'844.—	4'208.—
4 ^e année	3'941.—	4'306.—
5 ^e année	4'081.—	4'444.—
6 ^e année	4'253.—	4'664.—
7 ^e année	4'426.—	4'789.—
8 ^e année	4'597.—	4'961.—
9 ^e année	4'769.—	5'134.—
10 ^e année	4'943.—	5'307.—

13^e salaire et indemnité blouse

L'assistante a droit à un 13^e salaire après un an de service, ainsi qu'à une indemnité de 250 francs par an pour l'achat et l'entretien des blouses de travail.

Engagement

L'engagement doit être confirmé par écrit. L'employé-e doit recevoir une copie de la CCT.

Délai de congé et licenciement

Délai de congé :

- durant le temps d'essai de 3 mois : 15 jours
- 1^{re} année de service : 1 mois
- dès la 2^e année : 2 mois

Interdiction de licencier :

- durant la grossesse et les 16 semaines suivant l'accouchement;
- pendant une période de maladie ou d'accident :
 - durant 30 jours dans la 1^{re} année de service;
 - 90 jours de 2 à 5 ans de service;
 - 180 jours dès la 6^e année.

A la fin des rapports de travail, exigez un certificat de travail et un décompte final comprenant le salaire, les vacances, les jours fériés, les heures supplémentaires.

Durée du travail

La durée hebdomadaire du travail est de 40 h pour un plein temps. **Les heures supplémentaires** ne peuvent pas excéder 2 heures par semaine; elles sont compensées en temps ou en argent, majorées de 25% au cours de l'année civile.

Tenez un décompte et présentez le chaque mois à l'employeur.

Jours fériés et dimanches

Les jours fériés sont payés et non tra-

vailés. S'ils tombent sur un dimanche, ils sont compensés par un jour de congé équivalent.

Le travail du dimanche et des jours fériés, pour des raisons exceptionnelles de santé publique, est compensé en jours de congé, majorés de 100%.

La veille des jours fériés, l'employé-e est libéré-e une heure plus tôt.

Formation continue

Il est possible de prendre 2 jours par année comptés comme temps de travail pour suivre une formation continue. Demandez le programme des cours à votre employeur.

L'employeur finance 50% de cette formation, 100% si elle est effectuée à sa demande.

Absences justifiées

- mariage : 3 jours
- mariage propre enfant : 1 jour
- décès, selon degré de parenté et lieu de décès: $\frac{1}{2}$ à 3 jours
- déménagement : 1 jour
- examen final d'apprentissage : 1 semaine

Congé pour enfants malades

On a le droit de prendre un congé d'au maximum 3 jours pour cas de maladie de son enfant. Il faut un certificat médical du pédiatre, qui indique que votre présence auprès de l'enfant est nécessaire. Cette disposition s'applique au père ou à la mère.

Le paiement de ce congé doit être demandé. Attention : la durée du paiement est limitée en fonction des années de service.

Responsabilités familiales

Une pause de midi d'au moins une heure et demie doit être accordée à l'employé-e ayant des enfants jusqu'à l'âge de 15 ans et de la parenté exigeant des soins.

Il/elle ne peut pas être affecté-e à un travail supplémentaire sans son consentement.

Vacances

- 4 semaines par an.
- jusqu'à 20 ans révolus : 5 semaines
- 40 ans et 5 ans de service :
5 semaines

Prévoyance professionnelle

selon LPP obligatoire, ou mieux, selon le contrat.

Prime pour les accidents

- professionnels :
à la charge du patron;
- non professionnels :
à la charge de l'employée.

Maladie

La prime de l'assurance perte de gain est supportée à part égale entre le patron et l'employée. Le certificat médical doit être présenté au patron. Pendant le temps d'essai, le salaire est payé intégralement pendant 7 jours. Après le temps d'essai : 80% du salaire pendant 720 jours. Attention, il peut y avoir des réserves.

Maternité et adoption

Pour bénéficier de l'assurance maternité et adoption, il faut avoir été assurée obligatoirement à l'AVS durant les 9 mois précédant l'accouchement (ou le placement de l'enfant en vue d'adoption) et avoir travaillé durant 5 mois dans le canton au cours de cette période.

Dès la date de l'accouchement, l'employée a droit à un congé maternité de 16 semaines. L'indemnisation couvre 80% du salaire. Elle est versée mensuellement par l'employeur.

En cas d'adoption d'un enfant de moins de 8 ans révolus, l'employée a

droit à un congé adoption de 16 semaines. L'indemnisation couvre 80% du salaire - elle est versée mensuellement par l'employeur.

La cotisation de 0,02% est retenue de votre salaire chaque mois.

Si l'employée ne remplit pas les conditions de l'assurance maternité et adoption, le congé maternité est au minimum de 8 semaines. Attention, l'indemnisation couvre 100% du salaire pendant 6 semaines seulement. L'employée qui le souhaite peut prolonger son congé jusqu'à 16 semaines au maximum mais elle ne sera alors plus payée.

La femme enceinte :

- ne doit pas déplacer de lourdes charges ou être occupée à des travaux dangereux;
- dès le 4e mois de grossesse, elle a droit à un repos quotidien de 12h et à une pause supplémentaire de 10 minutes toutes les deux heures;
- dès le 6e mois de grossesse, elle ne doit plus travailler plus de 4 heures par jour en station debout.

La femme enceinte ou la mère qui allaite a le droit de quitter son travail pour une courte durée, en avertissant simplement son/sa supérieur-e et sans présenter de certificat médical. Elle ne peut pas travailler plus de 9 h. et n'est pas autorisée à faire des heures supplémentaires (même à temps partiel).

Dès le 8e mois de grossesse et de la 8e à la 16e semaine après l'accouchement, le travail de nuit est interdit. Un travail équivalent entre 6h et 20h doit être proposé de jour. Si c'est impossible, l'employée a droit à 80% de son salaire et elle est dispensée de travailler. Il est recommandé aux femmes enceintes de réclamer un travail de jour dès le début de la grossesse.

Si la femme se rend à la maison pour allaiter son enfant, la moitié du temps compte comme temps de travail.

Harcèlement sexuel

Nombreuses sont les victimes de harcèlement sexuel au travail.

Par définition, le harcèlement sexuel est «*toute conduite se manifestant une ou plusieurs fois, par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, unilatéraux et non désirés, qui sont de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique de la personne, à empoisonner le climat de travail, ou à mettre en péril son emploi*».

Ces actes et propos offensants ou agressifs sont le plus souvent le fait de supérieurs-es hiérarchiques envers des subordonnés-es.

Le harcèlement sexuel est une atteinte illicite aux droits de la personne. La loi sur l'égalité l'interdit.

Le Code des obligations (CO) et la Loi sur le travail stipulent qu'il est de la responsabilité de l'employeur de prévoir les mesures nécessaires pour que les employés-es ne subissent aucune pression liée à leur sexe. Le harcèlement sexuel n'est pas une fatalité et la victime n'en est pas responsable.

Comment réagir ?

Si vous êtes victime ou témoin de remarques insultantes, de chantage, prenez contact avec le SIT. Plus on parle de ces abus de pouvoir, mieux on peut limiter la liberté d'agir et l'impunité des personnes qui harcèlent.

Si vous êtes confronté-e à des avances malvenues, des remarques de mépris, des gestes offensants, signifiez clairement votre désaccord.

Notez soigneusement les faits, les ter-

mes, les dates, les éventuels témoins, et également les tracasseries ou changements d'attitude de la personne qui harcèle ou des responsables après votre intervention.

Parlez du problème avec des collègues de confiance. Très souvent, plusieurs personnes sont importunées et les témoignages sont très importants. Ne quittez pas l'entreprise. Ce n'est pas à vous de payer les conséquences de comportements illicites.

Que peut faire le syndicat ?

Le SIT a plusieurs années d'expérience dans la défense des personnes confrontées à ce problème. On peut évaluer ensemble s'il faut écrire à l'employeur, avertir la commission du personnel, l'Inspection du travail, le Comité contre le harcèlement sexuel (dont le SIT fait partie), le Bureau de l'Égalité.

Il faut, dans certains cas, déposer une plainte pénale (attention au délai de 3 mois) ou auprès de la juridiction des prud'hommes.

Si vous êtes licencié-e après avoir protesté contre un harcèlement sexuel, avisez le syndicat. Si cela arrive à un-e collègue, conseillez-lui de se défendre. L'employeur peut être condamné, dans ces cas-là, pour licenciement abusif.

Il faut aussi, suivant la situation, se battre pour la réintégration de la personne congédiée. La loi sur l'égalité prévoit une protection contre le licenciement.

Droit syndical

Le SIT regroupe des salariés-es de tous secteurs économiques, professions, nationalités et statuts. Il est indépendant de tout parti politique et toute confession. Si vous changez de secteur ou de profession, vous restez affilié-e au SIT.

Le SIT a pour objectifs :

- défendre et faire respecter les droits des travailleurs-euses;
- lutter ensemble pour revendiquer et garantir des conditions de salaire, de travail et de vie décentes;
- réfléchir ensemble sur le sens et l'organisation du travail, échanger expériences et points de vue sur le système économique et social actuel;
- lutter contre les injustices et les dénoncer, et prendre position sur les problèmes d'actualité;
- renforcer l'unité et la solidarité entre tous/toutes les travailleur-euse-s, suisses et étrangers.

Quelques services du SIT

- défense juridique sur les problèmes de travail;
- fonds de grève;
- formation syndicale;
- journal SIT-info et brochures d'information;
- caisse de chômage;

- contrôle des impôts, des renouvellements de permis, etc.;
- chalet de loisirs à St-Gervais (F).

Cotisations syndicales au SIT

Afin d'assurer son indépendance, l'activité du SIT est totalement payée par les cotisations des syndiqué-e-s. Le barème de la cotisation syndicale met en pratique concrètement le principe de la solidarité et tient donc compte de l'importance du salaire brut selon l'échelle ci-dessous :

<u>Salaire mensuel brut soumis à AVS</u>	<u>Cotisation mensuelle</u>
Apprenti-e gagnant moins de Fr. 1'200.-	5.-
Jusqu'à Fr. 1'200.-	8.-
Fr. 1'201.- / 1'500.-	10.-
Fr. 1'501.- / 1'800.-	12.-
Fr. 1'801.- / 2'100.-	14.-
Fr. 2'101.- / 2'400.-	16.-
Fr. 2'401.- / 2'700.-	18.-
Fr. 2'701.- / 3'000.-	20.-
Fr. 3'001.- / 3'300.-	22.-
Fr. 3'301.- / 3'600.-	24.-
Fr. 3'601.- / 3'900.-	26.-
Fr. 3'901.- / 4'200.-	28.-
Fr. 4'201.- / 4'500.-	30.-
Fr. 4'501.- / 4'800.-	32.-
Fr. 4'801.- / 5'100.-	34.-
Fr. 5'101.- / 5'400.-	36.-
Fr. 5'401.- / 5'700.-	38.-
(et ainsi de suite)	

Adhères au syndicat !

Se syndiquer, c'est un droit garanti par la loi. C'est participer collectivement à l'élaboration de la convention collective, c'est être tenu-e régulièrement au courant des négociations, c'est contribuer à la prise en compte des problèmes de chaque catégorie de personnel.

Utilisez le bulletin d'adhésion ci-dessous.

Accueil syndical

Pour tout renseignement complémentaire, adressez-vous au



Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs

16, rue des Chaudronniers - case postale 3287 - 1211 Genève 3

tél : 022 818 03 00 - fax. 022 818 03 99

e-mail : sit@sit-syndicat.ch - www.sit-syndicat.ch

**Permanences sans rendez-vous :
mardi et mercredi de 14.00 à 18.00**

Bulletin d'adhésion au SIT

Le-la soussigné-e demande son adhésion au SIT et s'engage à en respecter les statuts.

Nom

Prénom

Sexe

N° AVS

N° de téléphone

Adresse et N° postal

Né-e le

Nationalité

Entreprise

Service

Profession

Permis

Salaire brut

Taux d'occupation %

Désire payer la cotisation en ① ② ③ ④ ⑥ fois par année

Genève, le

Signature