

Principaux arguments pour la ré-internationalisation du service de restauration à l'Université de Genève

A Genève,
le 9 novembre 2021

Principales améliorations des conditions de travail à l'Etat de Genève par rapport au privé, ici aux entreprises soumises à la Convention collective nationale de travail CCNT de l'Hôtellerie-restauration :

- **Sécurité de l'emploi** et plus de **droits syndicaux** : à l'Etat, possibilité de mobilisation et de luttes pour améliorer les conditions de travail et possibilité de représentation par un syndicat (pour des dossiers individuels et collectifs)
- Une **semaine de travail plus courte** : 40h au lieu de 41h pour un 100%
- La **fin d'horaires rallongés** sans pour autant pouvoir faire valoir les heures supplémentaires
- Un **meilleur salaire** et une évolution des salaires : le salaire augmente à l'Etat par les annuités (le salaire pour une personne peu formée augmente d'environ 500.- par année durant 3 années puis d'environ 1'500.- pendant 8 ans) tandis qu'il n'y a aucune progression de salaire par l'employeur privé (aucune obligation).

Exemple d'un-e employé-e de cuisine ou de restaurant, peu qualifié-e (sans CFC) :

	Salaire dans une entreprise privée (CCNT hôtellerie restauration, cat.Ia,Ib et II)	Salaire à l'Etat (Etat, classe 4)
1 ^{ère} année	3 887.50 par mois	4 029.10 par mois
2 ^{ème} année à 4 ^{ème}	Pas d'augmentation garantie !	+ 580 annuel chaque année
5 ^{ème} à 12 ^{ème} année	Pas d'augmentation garantie !	+ 1 500 annuel chaque année
13 ^{ème} à 23 ^{ème} année	Pas d'augmentation garantie !	+ 580 annuel chaque année

➔ Après 10 ans de service, la différence salariale pourrait être d'environ plus de 1'224.- mois.

- **Plus de jours fériés rémunérés** : 10 jours au lieu de 6 jours par année
- **Unité du lieu de travail**

Les revendications liées à la ré-internalisation du personnel des cafeterias de l'UNIGE impliqueraient notamment :

- le financement de l'entier des mécanismes salariaux (salaire, annuité, etc.) par l'Etat (DIP)
- la possibilité pour les employé-e-s actuel-le-s de travailler pour l'Université de Genève à la cafétéria ou de maintenir un poste au sein de NOVAE.

L'Université de Genève doit prendre ses responsabilités d'employeuse modèle ! Externaliser le personnel et les prestations des cafeteria (comme les nettoyeurs et nettoyeuses), c'est :

- **Détériorer et précariser les conditions de travail des employé-e-s** car la protection contre le licenciement et les droits syndicaux sont meilleurs pour le personnel engagé à l'Etat (DIP pour l'Université) que dans les entreprises privées.
- **Enrichir des entreprises privées** (telles que NOVAE ou SV group) sur le dos des travailleuses, des travailleurs et avec les impôts des contribuables.
- Une **Université complice de dumping social et salarial en privatisant les tâches de restauration**. Une externalisation qui a eu pour conséquence l'implantation d'un système de concurrence entre les entreprises, qui, pour annoncer des prix plus bas et faire des profits, baissent les salaires et exigent des cadences plus difficiles. Des économies littéralement faites sur le dos du personnel de la restauration.

Le syndicat SIT a une **opposition de principe à toute sous-traitance**, laquelle se traduit par la réalisation de travaux à moindre coût sur le dos des salarié-e-s et par des risques sur la qualité des prestations.

La ré-internalisation est possible !!

Par exemple : le maintien ou la ré-internalisation des tâches de nettoyage au sein de la fonction publique municipale a eu lieu dans des communes genevoises (Céligny, Choulex, Collonge-Bellerive, Confignon, Corsier, Genthod, Jussy, Onex, Russin et Vernier ont gardé ou repris à l'interne l'entretien de leur bâtiment. La Ville de Genève s'est engagé dans un processus de ré-internalisation du personnel de nettoyage (<https://lecourrier.ch/2021/06/30/sous-traitance-du-nettoyage-marche-arriere-enclenchee/>).