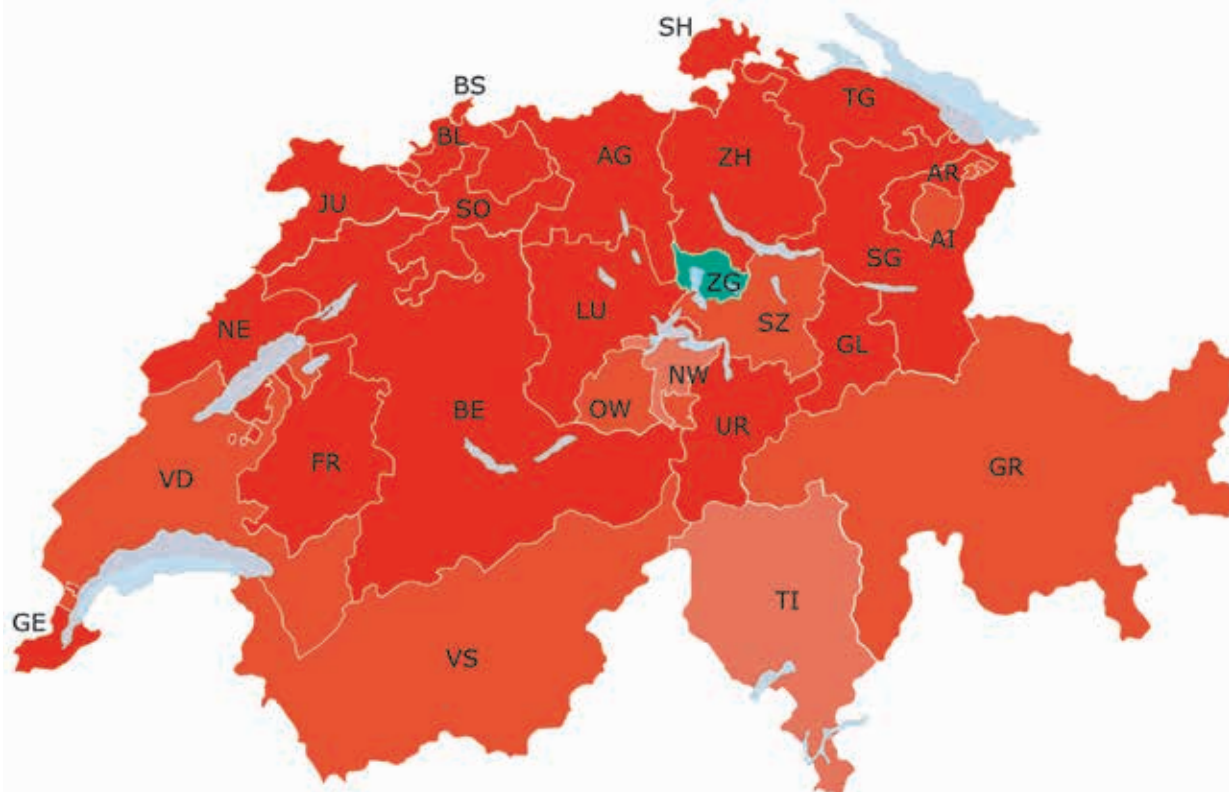




FISCALITÉ

Cadeaux aux actionnaires : c'est NON !

La suppression du droit de timbre d'émission a été refusée par un sonnant et réverbérant 62,7% de la population le 13 février dernier. Au tour de la suppression de l'impôt anticipé sur les obligations de subir maintenant le même sort.

Référendum • C'est une cuisante défaite dans les urnes que la droite et les milieux financiers et patronaux ont connue lors des votations du 13 février. La suppression du droit de timbre d'émission a été sèchement refusée dans l'ensemble des cantons, à l'exception notoire de Zoug, champion toute catégorie du dumping fiscal intercantonal en matière de fiscalité des entreprises. Après cette victoire

populaire de la gauche et des syndicats, il s'agit maintenant de s'attaquer à la tranche de salami suivante, en signant le référendum contre la suppression de l'impôt anticipé sur les intérêts des obligations.

JUSQU'À 74,8% DE NON

À Genève, si les circonscriptions populaires ne s'y sont pas trompées et ont massivement rejeté ce projet de

cadeau fiscal aux actionnaires (64% à Meyrin et en Ville de Genève, avec un pic à 74,8% à Croppettes-Vidollet, ou encore 67% aux Avanchets et à Onex), le refus est allé cette fois-ci bien au-delà des classes populaires, avec un refus enregistré par exemple également à Champel (51,8%), à Bellevue (55,1%) ou encore à Cartigny (58,3%). Un résultat qui témoigne du caractère totalement excessif et jusqu'au-boutiste de la majorité de droite du parlement fédéral en matière fiscale, mais aussi d'une conscience accrue au sein de la population de l'impérieuse nécessité de cesser de faire des cadeaux fiscaux aux plus riches alors que les collectivités publiques doivent faire face aux défis de la crise sociale et environnementale.

> SUITE PAGE 4

AVS21

Décryptage des « mesures de compensation » pour les femmes de la réforme AVS21. Encore une raison de refuser cette réforme.

4

8 MARS

À l'occasion de la journée internationale de lutte pour les droits des femmes, des militantes du SIT se sont réunies pour demander la reconnaissance de leur travail essentiel.

5

DOSSIER SANTÉ

Le temps d'habillage est du temps de travail : les syndicats n'ont cessé de le rappeler. L'Imad a enfin décidé d'appliquer ce volet de la Loi sur le travail, tandis que d'autres employeurs, dont les HUG, restent dans l'illégalité.

8-9

CONSTRUCTION

Dans la construction, l'heure de la mobilisation pour améliorer nos conditions de travail et de salaire a sonné.

11

PETITE ENFANCE

Décision, suspension, reprise et fait accompli, le processus de municipalisation des structures de la petite enfance à Lancy laisse à désirer.

12

INTERVIEW

Entretien avec Orlena Pimienta, militante du SIT montée sur les planches pour raconter la lutte syndicale des femmes de chambre.

13

Billet de la présidence

Après deux années de pandémie qui ont modifié le rapport au travail (télétravail, chômage partiel, arrêts de l'économie et reconversions à la clé, ...) et aussi à la nature et à notre environnement proche (mobilité collective ou douce, retour à une alimentation et agriculture de proximité, tourisme local, ...), beaucoup ont espéré, surtout au début, dans le prolongement des mouvements climatiques de 2019, un changement de paradigme sociétal et global. Que nous ferions preuve d'humilité en admettant que les dommages du système libéral et capitaliste mondial à la biosphère sont à l'origine des épidémies et que les États étant capables de mobiliser des moyens inédits, un autre avenir serait possible.

Mais dernièrement dans notre continent indoeuropéen, la population d'un pays indépendant, l'Ukraine, subit depuis le 24 février dernier l'assassinat, le déplacement forcé, la destruction de ses habitations et infrastructures, en bref la barbarie de la guerre engagée par le pouvoir russe et qui a plongé l'Europe y compris la Suisse dans un autre monde, celui que les générations nées après 1945 n'ont que peu connu. Celui des guerres conventionnelles, de la menace nucléaire, des va-t-en-guerre criminels et qui feront le bonheur du complexe militaro-industriel.

Toutefois, cette autre crise qui peut faire craindre aussi une fin de l'humanité aux plus alarmistes d'entre nous, nous ramène aux mêmes enjeux que la précédente: le climat et le système économique. Face aux sanctions financières visant la Russie, nous constatons notre forte dépendance aux énergies fossiles à l'origine des gaz à effet de serre ou aux produits agricoles tels que le blé, soit notre faible souveraineté énergétique et alimentaire dans une société qui n'envisage pas la décroissance ou la sobriété (un rapport différent au temps, un équilibre entre travail et loisirs, un matérialisme amputé du consumérisme, ...)

Mais mis à part la nécessité d'un changement profond et structurel de notre société, il y a aussi notre mode de pensée et même le fonctionnement de notre cerveau qui nous freine à agir (déni climatique) où l'on doit dissiper les illusions qui nous guident parfois¹ et qu'il faut convaincre. ♦

Diego Cabeza

SOMMAIRE

ÉDITO

La guerre à nos portes **p3**

ACTUALITÉS

Mesures de « compensation » : miettes et poudre aux yeux **p4**

Pour la reconnaissance du travail féminin **p5**

Reconnu dans son droit au chômage 18 mois après **p6**

L'USS repousse la transition à plus tard **p6**

Licenciée au retour du congé maternité, elle fait condamner son employeur **p7**

DOSSIER

S'habiller, c'est travailler **p8**

Un droit encore largement non reconnu **p9**

Les Hôpitaux universitaires de Genève hors la loi **p9**

SECTEURS

L'éducation à la santé globale et sexuelle dans les écoles mise en cause **p10**

Préparer la lutte, sinon rien **p11**

Une municipalisation des crèches précipitée **p12**

ENTRETIEN

Femme de chambre : de l'expérience professionnelle à la scène **p13**

EN ACTION

Via Feminista **p16**



HORAIRES

La réception téléphonique est ouverte du lundi au jeudi de 9 h à 12 h et de 14 h à 17 h au 022 818 03 00

Les contacts par e-mail sont à privilégier : sit@sit-syndicat.ch

PERMANENCES DU SIT

Construction, parcs et jardins, nettoyage

Permanences physiques : mardi et jeudi de 15 h à 18 h

Tertiaire privé

(Régies, agriculture, hôtellerie, restauration, économie domestique, industrie alimentaire, esthétique, coiffure, services, garages, horlogerie, industrie, commerce, médias, transports, finance, etc.)

Permanences physiques : mercredi de 9 h à 12 h et jeudi de 14 h à 18 h

Santé, social, secteurs public et subventionné

Permanences physiques : mardi de 9 h à 12 h et mercredi de 14 h à 17 h

Salarié-e-s sans statut légal

Permanences téléphoniques : lundi de 15 h à 17 h et mardi de 9 h à 11 h au 022 818 03 00

Permanences physiques : lundi de 9 h à 12 h et mercredi de 14 h à 17 h

Service des impôts pour les membres uniquement

Le service des impôts du SIT continue de répondre aux membres au 022 818 03 20 ou impots@sit-syndicat.ch

CAISSE DE CHÔMAGE DU SIT

Permanences physiques (inscriptions) : Rue de Montbrillant 38, du lundi au vendredi de 9 h à 13 h

Permanences téléphoniques : du lundi au vendredi de 9 h à 12 h au 022 818 03 33

CONTACTEZ NOUS

16, rue des Chaudronniers
case postale 3135, 1211 Genève 3
tél. : +41 (0) 22 818 03 00
fax : +41 (0) 22 818 03 99
courriel : sit@sit-syndicat.ch
web : www.sit-syndicat.ch

¹ A voir Climat : mon cerveau fait l'autruche sur arte.tv ou Youtube

La guerre à nos portes

La guerre est de retour aux portes de l'Europe. Massive, brutale, inhumaine, inacceptable, comme toutes les guerres. Celles du passé, comme celles encore en cours, au Yémen, en Syrie, en Ethiopie, au Kurdistan, et encore dans tant d'autres lieux de notre planète. Alors on ouvre les portes aux réfugié-e-s, et c'est tant mieux, le minimum que l'on puisse faire. Même si l'on ne peut s'empêcher de penser à tous-tes les autres, à qui nos portes restent désespérément fermées, sans doute parce qu'ils-elles sont un peu trop basané-es, ou un peu trop musulman-es, pour susciter le même élan de solidarité. Il s'agira de s'en souvenir le 15 mai prochain.

La guerre est de retour aux portes de l'Europe, sans que l'on ne sache comment arrêter les chars russes. En armant les Ukrainien-nes ?

Peut-être, mais au risque de provoquer une escalade militaire encore plus meurtrière, qui plus est sur un territoire constellé de centrales nucléaires (n'a-t-on décidément rien appris de Tchernobyl ?).

Mais abdiquer face aux délires autocrates de Vladimir Poutine et de l'oligarchie capitaliste qui le soutient n'est pas non plus une option. Face à ce dilemme, les pays occidentaux prennent des mesures de sanctions économiques, dont on espère qu'elles finiront par faire plier les va-t-en-guerre, même si les premiers-ères à en subir les conséquences ne seront pas eux, mais la population, les travailleuses et les travailleurs qui ne l'ont pas non plus voulue, cette guerre.

Le rôle du syndicat, dans ses fondements internationalistes et pacifistes, est bien évidemment de condamner sans appel cette guerre, comme toutes les autres, et d'en appeler à une solidarité active avec les victimes et avec toutes celles et ceux qui s'y opposent.

Mais en tant que syndicat, nous avons aussi la responsabilité d'analyser les conséquences de ce conflit à nos portes sur les travailleuses et travailleurs dont nous défendons les intérêts ici en Suisse, du point de vue économique et social. La première conséquence directe est l'élévation du prix des énergies fossiles. Et dans une économie encore largement dépendante de ce type d'énergie, tant pour les déplacements que pour le chauffage, la facture risque de grimper rapi-

dement pour les salarié-e-s et locataires, alors que les employeurs ne lâchent plus un centime d'augmentation de salaire depuis des années. Élévation du prix de l'essence et des charges de chauffage, mais également élévation générale des prix. Un retour fracassant de l'inflation, à laquelle il va falloir répondre par des mesures préservant le pouvoir d'achat des salarié-e-s : indexation des salaires, et réduction des frais fixes qui grèvent le porte-monnaie des travailleurs-euses, primes maladie et loyers abusifs *in primis*.

Les conséquences risquent également de se faire sentir sur l'emploi. Car l'élévation des prix et les sanctions économiques vont avoir des répercussions directes et indirectes sur toute la chaîne d'approvisionnement et de production de biens et services. Sans doute que certaines entreprises se trouveront en difficulté, avec les risques de licenciements qui en découlent. Et quand l'incertitude prédomine, la tendance patronale à reporter le risque sur les salarié-e-s

en précarisant l'emploi, notamment via le recours au travail intérimaire, est malheureusement forte. Alors que les effets sociaux de la pandémie, ni la pandémie elle-même

Face aux conséquences économiques, l'État doit protéger les salarié-e-s

d'ailleurs, ne sont encore derrière nous, et que le GIEC tire une nouvelle fois la sonnette d'alarme sur la crise climatique, il est donc d'autant plus urgent que l'État adopte une politique volontariste de création d'emplois écologiques et sociaux, comme le propose l'initiative syndicale « 1000 emplois ».

Or, l'intervention de l'État en protection du revenu, de l'emploi et du climat va avoir un coût. Alors que certain-es à droite montent déjà au créneau pour suspendre ou réduire la TVA, nous répondons que cette option n'est envisageable, car la TVA est la plus antisociale des taxes, qu'à condition de relever la contribution de celles et ceux qui en ont les moyens. « En ce qui concerne les pays riches, le défi consistera à veiller à garantir aux plus vulnérables une protection contre la hausse des coûts. Une certaine forme de solidarité nationale sera vitale, et les contribuables les plus aisé-e-s doivent assumer leur part de la charge pour préserver leurs compatriotes de la faim et leur permettre de rester au chaud ». Si même le très libéral *Financial Times** le dit... ♦

Davide De Filippo

*Dans son édition du 5 mars 2022

AVS21

Mesures de « compensation » : miettes et poudre aux yeux

Décryptage des « mesures de compensation » pour les femmes de la réforme AVS21. Encore une raison de refuser cette réforme.

Mesures transitoire...pour autant que la femme parte à 65 ans à la retraite !

Supplément mensuel à la rente AVS, selon le revenu annuel moyen déterminant* et l'année de naissance

Année et % du supplément		Jusqu'à 57'360.-	Entre 57'361.- et 71'700.-	Au-dessus
1960	25%	40	25	12
1961	50%	80	50	25
1962	75%	120	75	37
1963	100%	160	100	50
1964	100%	160	100	50
1965	81%	130	81	40
1966	63%	100	63	31
1967	44%	70	44	22
1968	25%	40	25	12

Déduction en cas de retraite anticipée				
à 64, 63 et 62 ans	0%, 2%, 3%	2,5%	4,5% 6,5%	3,5% 6,5% 10,5%

* Somme de la moyenne des revenus pris en compte (revenu de l'activité lucrative, revenus en tant que personne sans activité lucrative, partage des revenus) et la moyenne des bonifications pour tâches éducatives et pour tâches d'assistance.

Source : GT Retraites du Collectif de la grève féministe vaudois

Référendum • Il faut appeler un chat un chat. Sur la page dédiée à la « stabilisation de l'AVS (AVS21) » du site internet de la Confédération, on trouve la liste des mesures principales constituant la réforme AVS21. L'« Harmonisation de l'âge de référence entre hommes et femmes à 65 ans dans l'AVS et la prévoyance professionnelle obligatoire » est suivie par « Les mesures de compensation pour les femmes ». Un effort d'enfumage lexical, où la « stabilisation » s'applique à des finances déjà stables, où l'harmonisation sert de cache-sexe à l'élévation de l'âge de la re-

traite des femmes, et où les « compensations » ne s'avèrent être que des miettes transitoires pour une minorité de femmes.

GÉNÉRATION TRANSITOIRE

Pour atténuer le choc de cette « harmonisation », le Parlement a prévu trois mesures : un supplément mensuel à la rente AVS à vie pour celles qui travailleront jusqu'à 65 ans, des taux d'anticipation favorables pour les femmes qui anticipent leur retraite, ainsi que la possibilité d'anticiper la rente de trois ans au maximum

(62 ans comme c'est déjà le cas pour les femmes aujourd'hui). Mais attention : ces mesures sont destinées uniquement à une génération transitoire de 9 ans, aux femmes nées entre 1960 et 1968. Ces mesures ne sont donc, contrairement à leur appellation courante et mensongère, que transitoires. Pas besoin de compensations réelles, puisqu'apparemment, les femmes nées à partir de 1969 auront eu assez de temps pour digérer le choc d'AVS21 d'ici 2033...

LE MODÈLE PROGRESSIF-DÉGRESSIF

Les femmes de la génération transitoire ne bénéficieront pas toutes de la même façon de ces mesures. Le parlement a débattu longuement pour aboutir à un modèle « progressif-dégressif » on ne peut plus compliqué. Sur les 9 cohortes des femmes nées entre 1960 et 1968, seules celles de 1963 et 1964 bénéficieraient du supplément de base de 160, 100 ou 50 francs (selon le revenu annuel moyen déterminant, cf. tableau). Puisque l'augmentation de l'âge de la retraite devrait entrer en vigueur graduellement, d'abord à 64 ans et 3 mois, puis 6 mois, puis 9 mois avant d'arriver à 65 ans pour les femmes nées en 1963 et après, ce supplément de base est diminué en fonction de ces mois de grâce « offerts » aux cohortes de 1960 à 1962. Est-ce qu'à partir de l'année de naissance de 1964, l'année supplémentaire de travail serait de moins en moins pénible pour que le supplément soit à nouveau réduit progressivement ?

DE VRAIES MESURES POUR AMÉLIORER LES RENTES DES FEMMES

Le partage des revenus (splitting) et la reconnaissance du travail non rémunéré sous la forme de bonifications pour tâches éducatives et d'assistance étaient, avec une rente à soi (versus le mari qui touchait tout), de réelles mesures compensatoires pour les femmes lors de la 10^e réforme de l'AVS en 1997. L'âge de la retraite des femmes de 62 à 64 ans a été un prix fort à payer pour ces améliorations. Ces mesures sont en vigueur depuis et c'est grâce à elles notamment que l'AVS est une assurance sociale aussi égalitaire. Il convient de s'en rappeler, les miettes de mesures transitoires d'AVS21 se révélant alors d'autant plus scandaleuses. ♦

Anne Fritz

FISCALITÉ

Cadeaux aux actionnaires : c'est NON !

> SUITE DE LA PAGE 1

SUPER-RICHES ISOLÉ-ES

La situation est sensiblement identique au niveau national. Le Jura et le Canton de Berne détiennent la première place du refus avec 70,5 % de NON et même les cantons de Suisse centrale et orientale, traditionnellement ancrés à droite, ont massivement rejeté la réforme, avec 64,1 % à Uri, 62 % à Saint-Gall, ou encore 53,4 % à Nidwald. Seul Zoug, dont la politique fiscale repose sur la prédation du substrat fiscal des autres cantons, et sans doute aussi des riches contribuables doté-es du droit de vote, a accepté la réforme.

Des super-riches qui défendent sans concessions et sans vergogne leurs privilèges, mais qui se retrouvent de plus en plus isolé-es à

Genève aussi : Cologny a accepté la réforme à 66,3 %, Vandoeuvres à 65,1 %, Collonge-Bellerive et Conches à 63,9 %. Suivent Corsier, Anières, Jussy, Florissant-Malagnou, Veyrier et Céligny. Quant à Hermance, Chêne-Bougeries-Centre et Pregny-Chambésy, il s'en est fallu de très peu pour qu'elles basculent dans le camp du refus (moins de 51% de OUI). Et puis c'est tout. L'isolement n'est donc pas que géographique, mais également politique, ce qui est plutôt salutaire.

PROCHAIN COMBAT

Ce résultat est sans appel, et donne un signal clair : alors que les collectivités publiques sont déjà exsangues suite à des décennies de

cadeaux fiscaux aux plus riches et qu'elles doivent aujourd'hui faire face à la crise sociale et climatique – et maintenant également aux conséquences économiques de la guerre en Ukraine, elles ont besoin plus que jamais de la contribution de celles et ceux qui ont le plus de moyens. Ce résultat démontre également que la population n'a pas l'intention de se faire duper par la tactique du salami de la droite. Il s'agit maintenant d'enterrer la tranche suivante que constitue la suppression de l'impôt anticipé sur les obligations. En signant le référendum, et votant une nouvelle fois NON le moment venu. ♦

Davide De Filippo



Pas encore signé le référendum ? C'est le dernier moment pour le faire !



ÉGALITÉ

Pour la reconnaissance du travail féminin

A l'occasion de la journée internationale de lutte pour les droits des femmes, des militantes du SIT se sont réunies pour demander la reconnaissance de leur travail essentiel.

8 mars • Travaillant dans les secteurs de la santé, du handicap, des EMS, de la petite-enfance, de l'éducation, du social, de l'hôtellerie-restauration, de la vente, du nettoyage, de l'économie domestique, les femmes contribuent de manière significative au développement économique et social de la société. Elles sont des dizaines, des centaines de milliers à œuvrer laborieusement à maintenir la prospérité de la Suisse. Et pourtant, leur travail pénible et souvent mal rémunéré pèse autant sur leur santé physique que psychique. Ce 8 mars, plusieurs de ces travailleuses militant au SIT se sont rassemblées dans la rue pour dire stop à la reconnaissance zéro.

RECONNAÎTRE L'EXPÉRIENCE ET LA FORMATION

L'entrée en vigueur du salaire minimum à Genève a permis une revalorisation salariale historique de nombreux métiers majoritairement exercés par des femmes: femmes de chambre, vendeuses, serveuses, nettoyeuses, gardes

d'enfants, etc. Ce socle de base étant enfin établi, il s'agit désormais de faire un pas de plus en revalorisant les catégories salariales du personnel qualifié et expérimenté dans les contrats-types de travail et dans les conventions collectives. Car qui dit formation et expérience dit compétences, dont l'absence de reconnaissance participe encore largement aux inégalités salariales.

RÉMUNÉRER CORRECTEMENT LE « CARE »

Or il est un secteur où la reconnaissance des compétences des femmes fait particulièrement défaut: celui de l'assistance aux personnes malades ou dépendantes. On ne s'improvise pas garde malade, garde d'enfant, encore moins auxiliaire de vie quand il s'agit d'accompagner des personnes âgées atteintes de la maladie d'Alzheimer dans les tâches de la vie quotidienne. Augmenter les salaires pour les tâches du soin à la personne, c'est reconnaître un travail essentiel à sa juste valeur.

RÉDUIRE LE TEMPS DE TRAVAIL

Alors qu'il est déjà difficile de concilier vie professionnelle et vie privée quand la semaine de travail dure 40 heures, c'est un défi permanent quand elle dure 45 heures pour les employées de maison, les femmes de chambre, les serveuses ou 50 heures pour les accueillantes familiales. Diminuer le temps de travail sans réduire le salaire, c'est allouer du temps à la vie familiale et sociale, favoriser une répartition plus égalitaire du travail non rémunéré, c'est protéger la santé, et c'est aussi éviter les conséquences négatives du temps partiel sur le revenu, tant au cours de la vie active qu'à la retraite.

UN TRAVAIL, UN PERMIS

La société suisse manque de main d'œuvre, bien que les flux migratoires ne tarissent pas. Allouer un permis de séjour aux personnes qui, en offrant leur force de travail, contribuent au bien-être et au développement économique et social de la Suisse, c'est lutter activement

contre la traite des êtres humains et le travail au noir. L'opération Papyrus a permis à des milliers de travailleuses et travailleurs de sortir de l'ombre en obtenant un permis de séjour. Mais le problème n'est pas entièrement réglé pour autant, car les critères sévères de régularisation laissent encore trop de travailleurs-euses « sans-papiers » à la merci de l'exploitation d'employeurs-euses peu scrupuleux-euses.

65 ANS C'EST TOUJOURS NON

Les inégalités qui maintiennent les femmes dans la précarité sont déjà extrêmement nombreuses: travail non rémunéré mal réparti au sein des familles, inégalités salariales, temps partiels contraints, plafonds de verre et planchers collants, ou encore assurances sociales qui ne prennent pas en compte les parcours « atypiques » qui sont pourtant la norme. Au lieu de corriger ces inégalités de genre, le Parlement ne fait que les accroître avec AVS21! 

Mirella Falco

CHÔMAGE

Reconnu dans son droit au chômage 18 mois après

Au terme d'un combat kafkaïen contre l'OCE et l'OCPM, Amir obtient devant les juges le droit à ses indemnités chômage.



© Dan Asaki

Discrimination • Une victoire contre l'arbitraire. Dans un arrêt rendu le 22 décembre 2021, la Chambre des assurances sociales a sévèrement tancé l'Office cantonal de l'emploi (OCE) et l'Office cantonal de la population et des migrations (OCPM) pour avoir dénié à un assuré son droit au chômage. Amir se voit rétabli dans son droit au chômage après 18 mois d'un combat kafkaïen mené avec l'appui du SIT. Récit.

DÉNI DE DROIT RÉTROACTIF

Arrivé à Genève en 1997, Amir a une demande d'autorisation de séjour en cours d'examen lorsqu'il perd son emploi dans le secteur de la construction en juin 2019. Ayant cotisé à l'assurance-chômage large-

ment plus que les 12 mois minimum requis, c'est tout naturellement qu'il va s'inscrire le 21 de ce même mois à l'OCE pour toucher ses indemnités. Après avoir produit une attestation de résidence de l'OCPM, il a régulièrement effectué ses recherches d'emploi et rencontré son conseiller pour toucher ses indemnités. Or, coup de théâtre une année plus tard : le 11 juin 2020, le service juridique de l'OCE le déclare inapte au placement avec effet rétroactif au 21 juin 2019, dans la mesure où l'OCPM leur a précisé quelques jours plus tôt qu'il ne pourrait pas être autorisé à travailler en cas de prise d'emploi. Ce faisant, l'OCPM oublie que de pratique constante prévalant depuis des années, les travailleurs-euses

dont la demande d'autorisation de séjour est en cours de traitement ou de renouvellement sont autorisés à travailler durant l'examen de leur demande afin de leur éviter de devoir demander l'aide sociale.

L'OCE PERSISTE

Face aux conséquences de devoir rembourser une année de chômage en pleine pandémie alors qu'il se trouvait déjà dans une situation de grande précarité et à ce changement de pratique qui ne reposait sur aucune base légale si ce n'est sur un simple mail d'un fonctionnaire de l'OCPM, Amir, avec le soutien du SIT, a tout d'abord fait à deux reprises opposition à cette décision inique auprès de l'OCE. Face à leur rejet, il a interjeté un recours auprès de la chambre des assurances sociales de la Cour de Justice et demandé à ce que soit auditionnée la direction de l'OCPM sur les raisons de son changement de pratique.

ARBITRAIRE ET AMALGAME

Quelle ne fut pas sa surprise d'apprendre que cette dernière n'était pas à l'origine de ce changement et qu'elle n'en avait pris connaissance qu'à travers la procédure. Il provenait de la seule initiative d'un fonctionnaire, sans pouvoir décisionnel, qui avait fait l'amalgame entre

d'une part Amir et la communauté kosovare dont il est issu et d'autre part les quelques cas de fraudes qui avaient été identifiés dans le cadre de l'opération Papyrus.

18 mois après le refus de l'OCE avec la complicité de l'OCPM, la Chambre des assurances sociales a réintégré Amir dans ses droits au 23 juin 2019, mettant fin à un véritable scandale mêlant droit du prince et délit de faciès. ♦

Thierry Horner

AUTRE CAS SIMILAIRE, MÊME SCANDALE, MÊME ISSUE

Le cas de Kadri est tout aussi grave. Agé de 55 ans, il a travaillé sans interruption pendant plus de 20 ans dans le secteur de la restauration où il a toujours été déclaré. Alors que sa demande de régularisation est en cours, il perd son emploi, tente de s'inscrire au chômage le 15 novembre 2019, et essuie un refus pour le même motif qu'Amir. Kadri ignore ses droits et ne veut pas faire de bruit. Il renonce et ne retournera à l'OCE qu'une fois son permis en poche le 3 septembre 2020. Et là, on lui répond qu'il ne remplit plus les conditions des 12 mois de cotisations préalables pour avoir droit au chômage... Alors cette fois, il se rend au SIT, qui formule une demande de réexamen. Nouveau refus de l'OCE contre lequel le SIT fait opposition en mars 2021. Malgré cela, l'OCE attendra encore jusqu'au 27 janvier de cette année, soit près d'une année plus tard, pour rendre une décision favorable dans la foulée de la décision du tribunal concernant Amir. Kadri touchera ainsi 15 mois de chômage à titre rétroactif.

CLIMAT

L'USS repousse la transition à plus tard

Plutôt que de lancer une initiative de convergence pour financer la transition éco-sociale, l'USS se limitera à l'AVS.

Projet d'initiative • La proposition du SIT, soutenue par le SSP et le SSP Trafic aérien Genève et par Syna Genève de lancer une initiative large et ambitieuse, visant à affecter les 100 milliards de réserves excédentaires de la Banque nationale suisse (BNS) à la transition écologique et sociale et à l'AVS (SITInfo n°1 février 2022) a été fraîchement accueillie par les autres syndicats. Ainsi les délégué-e-s de l'Assemblée extraordinaire de l'USS du 11 février ont décidé, malgré quelques voix de soutien à la proposition de syndicats genevois, le lancement d'une initiative limitée au financement de l'AVS.

SYNDICALISME ET CLIMAT : IL Y A ENCORE DU CHEMIN

Le sens de la démarche du SIT était pourtant clair : sans emplois sécurisés et durables dans les domaines porteurs de la transition, sans véritables plans de reconversion et de formation aux nouveaux emplois, sans engagement fort des syndicats pour revendiquer ces mesures, il n'y aura pas d'emplois et de retraites correctes à l'avenir. Il y a donc urgence à empoigner syndicalement la question, et à le faire sans tarder avec une initiative populaire fédérale ambi-

tieuse et de convergence avec les mouvements climatiques en revendiquant la redistribution des 100 milliards de réserves excédentaires de la BNS au financement de la transition écologique et sociale, dont l'AVS. Cela n'a pas été compris, et c'est une initiative limitée à l'AVS, qui sera lancée par l'USS.

RENFORCER L'AVS AVEC LES BÉNÉFICES DE LA BANQUE NATIONALE

L'initiative qui sera lancée ce printemps visera ainsi une part minime des 100 milliards d'excédents bénéficiaires de la BNS. Elle se limitera à ponctionner 2 à 4 milliards par an qui permettront de financer la 13^e rente AVS. Pourquoi pas, mais ne nous leurrions pas : pour le SIT c'est d'une réforme de fond, vers l'abandon du deuxième pilier au profit du 1^{er}, et d'un système de retraite de répartition fondé sur les principes d'égalité et de solidarité, seul à même de garantir à toutes des rentes décentes, dont les salarié-e-s ont besoin aujourd'hui. ♦

Manuela Cattani

ÉGALITÉ

Licenciée au retour du congé maternité, elle fait condamner son employeur



© Vanessa

Chronique d'une employée licenciée le jour de son retour de congé maternité. L'employeur est condamné en première instance.

Justice • Virée le jour de sa reprise après un congé maternité. Avec l'aide du SIT, l'employée a saisi le Tribunal des Prud'hommes, qui vient de condamner l'employeur, exerçant dans le domaine fiduciaire, pour licenciement abusif sur la base d'une violation de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) et de l'art. 337ss CO. La société devra verser 25 000 francs à son ancienne employée pour licenciement discriminatoire. Une peine qui doit encore être confirmée en deuxième instance, l'employeur ayant fait appel contre la décision à quelques jours du 8 mars. Chapeau, l'artiste.

D'EMPLOYÉE MODÈLE

Cette secrétaire travaillait pour la société depuis

2012. Appréciée de tous-tes, elle n'a fait l'objet d'aucun reproche pendant ses années de service. Au contraire, l'employeur la formait pour des tâches plus complexes et pour lui donner davantage de responsabilités. En juin 2019, notre membre tombe enceinte. Sa grossesse est compliquée et occasionne plusieurs mois d'absence. Après son accouchement, le retour de son congé maternité est prévu fin mai 2020.

Un mois avant son retour de congé maternité, elle contacte son employeur pour confirmer la date de son retour, mais l'employeur ne répond pas. Malgré de nombreuses relances, elle reste sans réponse. Une semaine avant la date de sa reprise, l'employée contacte de nouveau l'employeur par téléphone et apprend qu'une

nouvelle collaboratrice vient d'être engagée pour son poste. Deux jours avant la date de sa reprise, elle sera contactée par son employeur qui lui indiquera de se présenter le jour de sa reprise pour un entretien. Pendant cette période, notre membre vit dans une grande angoisse et incertitude, au lieu de profiter de la fin de son congé avec son enfant.

AU LICENCIEMENT

Le jour de l'entretien, son employeur lui dit qu'il a « une bonne et une mauvaise nouvelle », soit qu'elle est licenciée pour motifs économiques, mais qu'elle pourra néanmoins prendre son solde de vacances. Notre membre est sous le choc. En plus de la souffrance due au licenciement, elle attendra de nombreux mois pour ses documents usuels de fin de contrat, ce qui l'empêchera de recevoir les indemnités du chômage avant plusieurs mois.

Ce bouleversement affecte également son mari, qui doit augmenter son taux de travail contre son gré, et sa famille, à qui elle doit emprunter de l'argent. Il ressortira de l'instruction qu'une autre employée, quelques années auparavant, s'était faite licencier le jour du retour de son congé maternité pour les mêmes motifs.

PREMIÈRE VICTOIRE

Après avoir fait opposition à son licenciement avant la fin de son délai de congé et avoir ouvert une procédure au Tribunal dans les 180 jours après la fin des rapports de travail, conditions impératives pour pouvoir se prévaloir d'un licenciement abusif, et après plus de 18 mois de procédure, notre membre obtient finalement gain de cause en janvier 2022. Ce jugement la conforte dans sa décision de se battre contre la discrimination inacceptable dont elle avait fait l'objet et le tort moral subi, même si l'employeur indélicat semble ne toujours pas avoir compris, puisqu'il a formé appel à quelques encablures de... la journée internationale de lutte pour les droits des femmes. 

Laura Bisiani

NOTRE CONSEIL

Le cas de notre membre est loin d'être isolé, et de nombreuses femmes sont licenciées immédiatement après leur retour de congé maternité, ou mises à l'écart plus ou moins discrètement et progressivement, pour aboutir à un licenciement. Dans ces cas, il est primordial de s'opposer à son licenciement en indiquant qu'il est abusif, avant la fin du délai de congé, et de déposer une demande en conciliation moins de 180 jours après la fin des rapports de travail. Contactez le syndicat sans attendre.



© Waldemar Brandt

SANTÉ

S'habiller, c'est travailler

Le temps d'habillage est du temps de travail : les syndicats n'ont cessé de le rappeler. L'Imad a enfin décidé d'appliquer ce volet de la Loi sur le travail.

Victoire syndicale • Dès le 1^{er} avril 2022, le personnel de l'Imad (Institution genevoise de maintien à domicile) qui doit revêtir des vêtements professionnels avant de prendre son poste, notamment celui travaillant dans les Unités d'accueil temporaire de répit (UATR), sera rémunéré pour le temps d'habillage/déshabillage, soit 10 minutes à la prise de service et 10 minutes à la fin du service. Jusqu'à maintenant, le personnel devait arriver en avance sur son horaire pour pouvoir se rendre aux vestiaires, se changer et être à l'heure dans son service et repartait de son lieu de travail après l'heure de la fin de son horaire.

Le SIT revendique de longue date que l'article 13 de l'Ordonnance 1 de

la Loi sur le travail, qui définit la durée du travail, soit appliqué et se félicite que les droits du personnel soient enfin rétablis. En effet, le temps mis à s'habiller/se déshabiller et à se déplacer au lieu de prise de poste ne doit pas être pris sur le temps libre des employé-es.

UNE OBLIGATION LÉGALE

La loi sur le travail considère que la durée du travail correspond au temps pendant lequel le travailleur ou la travailleuse doit se tenir à la disposition de l'employeur. En 2019, le Secrétariat d'État à l'économie (SECO) a clarifié l'article 13 de l'ordonnance 1 de la Loi sur le travail sur la durée du travail. Il précise que « Toutes les activités et mesures qui doivent être effec-

tuées ou prises, par exemple pour des raisons de sécurité ou d'hygiène au travail, avant que l'acte de travail à proprement dit puisse débiter comptent comme temps de travail ».

Il faut dès lors compter le temps d'habillage et de déshabillage ainsi que le temps de déplacement du vestiaire au lieu de la prise de service comme du temps de travail et, par conséquent, comme temps devant être rémunéré.

IMAD CONCERNÉE

Le personnel des UATR étant dans l'obligation d'enfiler sa tenue professionnelle sur son lieu de travail pour des raisons d'hygiène, l'employeur doit compter le temps pris à enfiler les vêtements professionnels et à se rendre du vestiaire

au lieu de prise de service comme du temps de travail puisqu'il s'agit d'actes qui rendent possible l'activité professionnelle.

Nous avons exigé de l'Imad qu'elle se conforme à la Loi sur le travail concernant la durée du travail dans le cadre de la commission paritaire et nous avons activement participé aux séances de travail *ad hoc* avec la direction pour obtenir la reconnaissance du temps d'habillage en tant que temps de travail. Nous sommes donc satisfaits-es que l'Imad se mette enfin en conformité avec la Loi sur le travail. Ces 20 minutes par jour octroyées pour l'habillage/déshabillage représentent une victoire pour le personnel de l'Imad.

Cependant, le SIT regrette que l'Imad ait décidé de ne pas verser de rétroactif pour compenser toutes ces heures qui ont été données gratuitement par le personnel jusqu'à présent. Rappelons à ce titre qu'un jugement du tribunal des Prud'hommes dans le canton de Zurich datant de février 2021 a donné raison aux travailleuses sur ce point, en ordonnant à un hôpital de Bülach d'octroyer quatre semaines de congé pour compenser le temps d'habillage non rémunéré d'une dizaine de salarié-es depuis 2016. ♦

Sandra Froidevaux

Un droit encore largement non reconnu

La prise en compte du temps d’habillage dans le temps de travail fait encore largement défaut dans de nombreux secteurs.

Enjeu • À l’heure en tenue à votre poste. Encore trop d’employeurs, et d’employé-es, pensent que ce n’est qu’à partir de ce moment-là que débute le travail et l’obligation de rémunération qui en découle. Or, le temps nécessaire à enfiler et à retirer des vêtements professionnels dans un vestiaire puis à se rendre sur le lieu de la prise de service devrait être comptabilisé comme temps de travail. Un temps « gris », qui cumulé sur l’année peut représenter un temps considérable.

VÊTEMENTS PROFESSIONNELS

Par vêtements professionnels, le SECO précise qu’on entend des vêtements qui sont nécessaires au processus de travail. Il en va ainsi pour les tenues portées pour des raisons de sécurité, d’hygiène ou de santé. Plus largement, toute tenue qui ne peut être portée que sur le lieu de travail ou dans l’exercice de sa fonction doit être considérée comme vêtement professionnel et le temps nécessaire à l’enfiler ou à s’en défaire comme temps de travail.

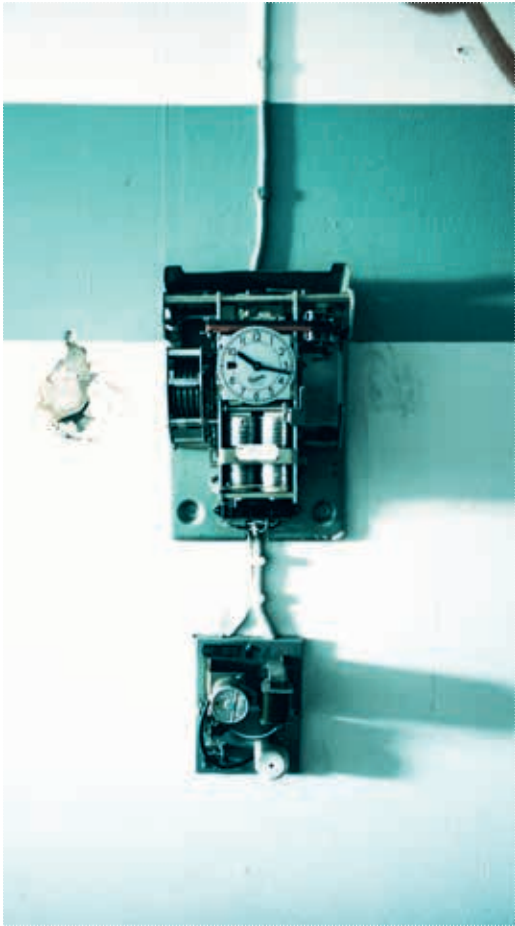
Dans le secteur de la santé, le personnel doit enfiler des tenues professionnelles propres et/ou stériles sur son lieu de travail pour prendre son service. Mais dans la plupart des établissements, hôpitaux, cliniques, cabinets, EMS, le temps pris par le personnel pour se changer au vestiaire et se rendre dans son service n’est pas payé.

Mais il y a bien d’autres secteurs dans lesquels le temps nécessaire pour se changer n’est pas systématiquement pris en compte : sur les chantiers (vêtements de protection, également contre les intempéries), dans la sécurité (uniformes), dans l’industrie, ou encore le nettoyage, la vente, les buanderies, l’hôtellerie-restauration, etc.

JUSQU’À 2 SEMAINES PAR ANNÉE

Selon la configuration des lieux et les vêtements, le personnel peut prendre entre 5 et 30 minutes à s’habiller, se rendre dans son unité et être prêt à prendre son service. Sur la base d’une moyenne de 20 minutes par jour, cela représente, sur une année, l’équivalent de 2 semaines de travail offertes à l’employeur !

Ce fait qui paraît évident quand on met le doigt dessus a toutefois été nié pendant tant d’années que beaucoup de salarié-e-s avaient



© Hans Eiskonen

intégré que ce n’était pas compté, et ne sont souvent pas venu-e-s se plaindre. On pourrait parler à ce sujet de « temps gris », un temps caché et « invisibilisé », de la même manière qu’on parle d’ « énergie grise » : à savoir celle qui a été utilisée pour concevoir, fabriquer, transporter, voire recycler un produit, alors qu’on a tendance à ne considérer que l’énergie que ce produit consomme.

Le SIT est déjà intervenu directement auprès de plusieurs employeurs, tels que la FEGEMS, la Fondation des Parkings, la Blanchisserie de Tourbillon etc., et entend bien faire régler ce problème au plus vite. ♦

Sandra Froidevaux et Jean-Luc Ferrière

Les Hôpitaux universitaires de Genève hors la loi

L’OCIRT a ordonné aux HUG de se mettre en conformité avec la Loi sur le travail depuis 2015 déjà. Or les HUG n’ont toujours pas mis en place les mesures qui permettraient de respecter la loi.

Tergiversations • L’inspection du travail a reconnu, dans un rapport de décembre 2015, que les HUG violent la Loi sur le travail, et a relevé un certain nombre d’infractions aux règles au sujet de la durée du travail.

Concernant le temps d’habillage, le personnel des HUG doit, à chaque prise de service, se rendre au vestiaire, faire la file pour prendre ses vêtements de travail, se changer puis se rendre dans son unité, qui peut être assez éloignée du vestiaire ; et l’inverse à la fin de son service. Il s’agit d’un temps considérable qui n’est pas pris en compte actuellement.

Depuis 2015, les HUG traînent à mettre en œuvre les mesures qui leur permettraient de se mettre en conformité avec la loi sur le travail. Des projets pilotes et des groupes de travail ont été mis en place, puis abandonnés. Un nouveau programme de gestion du temps ayant pour objectif le respect de la Loi sur le travail est en gestation, mais nous n’observons aucun résultat concret pour l’instant. Dans l’intervalle, les HUG continuent de violer la loi et de voler du temps à leurs employé-es.

Le SIT est particulièrement préoccupé par le fait que la prise en compte du temps d’habillage en tant que temps de travail ne se fasse pas au détriment des équipes ou des autres pauses octroyées par l’employeur. En effet, pour permettre au personnel d’arriver dans son service plus tard et de le quitter plus tôt afin de se changer sur son horaire de travail, il faut que les HUG allouent des ressources supplémentaires en personnel, sans quoi il y aura un report de charge de travail sur les équipes. Cette charge de travail additionnelle accentuerait le manque de personnel que nous constatons, avec les conséquences pour la santé du personnel et les prises en soin que cela implique. Au-delà d’une révision du système informatique de planification des horaires, il est donc essentiel que des postes additionnels soient prévus dans le cadre de la mise en conformité avec la Loi sur le travail.

Ainsi, ce processus de mise en conformité aura un coût que les HUG et l’État doivent assumer. Il n’est assurément pas acceptable qu’un établissement de l’importance des HUG viole la loi en toute connaissance de cause depuis si longtemps et, par conséquent, les moyens nécessaires à y remédier doivent être accordés. ♦

Sandra Froidevaux

EN CHIFFRES

10 C’est le nombre de minutes rémunérées par l’Imad pour se changer et se rendre à son poste de travail.	2 C’est en moyenne le nombre de semaines « offertes » par les salarié-e-s chaque année en raison de la non-prise en compte du temps d’habillage dans le temps de travail.	7 C’est le nombre d’années qu’ont pris les HUG à se mettre en... En fait non, ils ne sont toujours pas mis en règle avec la loi depuis le rapport de l’OCIRT.	1 000 000 C’est le nombre estimé des heures « offertes » par le personnel des HUG chaque année en raison de la non-prise en compte du temps d’habillage dans le temps de travail.
--	---	---	---

DIP

L'éducation à la santé globale et sexuelle dans les écoles mise en cause



© Matthew Feeney

Le DIP tente d'imposer une réforme de l'éducation à la santé globale et sexuelle dans les écoles qui met en péril la qualité de la prestation. Le personnel se mobilise.

Réorganisation • Fin 2021, le DIP a annoncé son intention de réformer l'éducation à la santé globale et sexuelle dans les écoles, en scindant en deux les postes de formatrices-consultantes en éducation et santé sexuelle (FCPES), qui assurent actuellement cette prestation. Alors que le SIT et le SSP, mandatés par le personnel, mais également les milieux professionnels concernés, dénoncent cette réforme, le DIP persiste en annonçant la suppression des postes, et en convoquant les collaborateurs-trices pour dire s'ils-elles sont d'accord d'avoir une autre fonction ou démissionner. Des mesures de luttes et de grève sont prévues.

UNE PRESTATION AU PLUS PRÈS DES BESOINS

Dans l'enseignement obligatoire et post-obligatoire, à Genève, la sensibilisation en santé sexuelle est actuellement assurée par les FCPES, attaché-e-s au Service de Santé de

l'enfance et de la jeunesse (SSEJ) du DIP. Les FCPES interviennent dans les classes, sensibilisent les acteurs scolaires aux problématiques de santé sexuelle (information, contraception, prévention cyber harcèlement, harcèlement, pornographie, identité de genre, etc.). Ces thématiques sont délicates et sont constamment ajustées aux réalités d'une classe, d'une école, de groupes de jeunes, d'événements particuliers, de risques, des milieux socio-culturels. Les FCPES collaborent avec différents services et associations, ce qui leur permet de développer des projets ajustés aux multiples réalités des jeunes. Un cadre légal assure ces importantes prestations.

RÉFORME TECHNOCRATIQUE

Le DIP impose une réforme en décidant unilatéralement de diviser la fonction des FCPES. Une partie de ce personnel très spécialisé et formé deviendra maître-sse d'enseignement spécifique et se limitera

à intervenir à la chaîne dans les classes. Le DIP a décidé d'augmenter de plus d'un tiers (10 périodes environ) les périodes d'interventions hebdomadaires. Pour un salaire inférieur d'au moins deux classes. Mais ce seront d'autres collaborateurs-trices, des spécialistes ou chargé-e-s scientifiques, qui seront en charge d'élaborer les contenus de ces programmes d'enseignement. Cette séparation des tâches entraînera des pertes de compétences et des interventions non adaptées aux terrains spécifiques de chaque classe, groupe et écoles.

SUR FOND D'ÉCONOMIES BUDGÉTAIRES

Le calcul du DIP est théorique et répond aux dimensions budgétaires limitées : faire plus d'interventions en classe, sans ressources en personnel supplémentaires, en réduisant les salaires. Le nombre d'élèves du primaire, secondaire I, II et spécialisé croît (+ 4000 élèves entre 2016 et

2020 selon le SRED) sans ressources suffisantes. Mais la qualité de la prestation est sacrifiée au passage : d'une prestation adaptée aux besoins particuliers, on passerait à une prestation généraliste et standardisée, avec au final un personnel de terrain moins qualifié et moins à l'écoute des soucis réels des élèves.

MOBILISATION DES PROFESSIONNEL-LE-S

Les FCPES choqués ont mandaté les syndicats SIT et SSP pour exiger la suspension de cette réforme. Une pétition, largement soutenue par les milieux scolaires et défendant une éducation sexuelle de qualité a été lancée, et un préavis de grève déposé. Les milieux concernés, dont les organisations faitières en santé sexuelle, et collaborant avec les jeunes sont inquiets de la vision technocratique de cette réforme et s'associent à la mobilisation en cours. Modifier ainsi le cahier des charges des FCPES ne fait sens pour aucun-e acteur-trice du terrain. Il serait bon que le DIP l'entende. ♦

Françoise Weber

**SIGNEZ LA PÉTITION SUR
SIT-SYNDICAT.CH**



CONSTRUCTION

Préparer la lutte, sinon rien

Dans la construction, l'heure de la mobilisation pour améliorer nos conditions de travail et de salaire a sonné.

Mobilisation • L'année 2022 sera une année cruciale pour tous les travailleurs de la construction en Suisse car il s'agira de renégocier la convention nationale du secteur principal de la construction (CN), laquelle arrivera à échéance le 31 décembre 2022. Sur le plan genevois, il sera également question de rediscuter du contenu de la CCT locale.

Les enjeux sont de taille car sans une CN et une CCT fortes, les dérives que connaît le secteur depuis des années maintenant ne feront que s'accroître et les conditions de travail des maçons et de tous leurs collègues sur les chantiers ne feront que se péjorer.

MAUVAIS SIGNAUX PATRONAUX

Or, les signaux fournis jusqu'à présent par la Société suisse des entrepreneurs (SSE) n'augurent rien de bon. Après deux années de refus de toute augmentation des salaires malgré la bonne marche des affaires, la SSE, lors de la première séance de négociation de la CN qui s'est déroulée le 28 février dernier,

a exigé de nouveaux quotas d'heures supplémentaires déjà particulièrement élevés et une réduction des salaires. Travailler beaucoup plus notamment en été pour gagner moins, tel est le crédo des patrons! Au moment où le secteur connaît une grave pénurie de personnel qualifié, à l'heure où le nombre d'apprentis qui se lancent dans un métier de la construction a pratiquement diminué de moitié au cours de ces dernières années et à l'approche de la retraite de dizaines de milliers de baby-boomers, cette politique du profit immédiat est totalement irresponsable.

DES REVENDICATIONS LÉGITIMES

Les travailleurs de la construction ont défini dans toute la Suisse leurs revendications, que ce soit dans le cadre de votes sur les chantiers ou encore de décisions prises par les comités de régions. Certaines sont propres à l'ensemble du pays, d'autres plus spécifiques, à l'instar de celles décidées dans le canton de Genève. Au niveau national, les revendications principales

touchent à la réduction de l'horaire de travail à 40 heures par semaine, au paiement de la pause, à l'augmentation des jours de vacances, à la protection des travailleurs « âgés » contre les licenciements, au paiement intégral des déplacements et à une amélioration des conditions d'hygiène sur les chantiers.

Sur le plan local, le SIT et ses camarades d'Unia et de Syna - estimant qu'il devenait urgent de garantir la protection des travailleurs genevois et de réglementer le marché de la construction face à une concurrence de plus en plus féroce et lutter contre les nombreux abus et systèmes frauduleux qui le gangrènent depuis de nombreuses années - ont demandé aux représentants de la SSE et du GGE l'ouverture de négociations portant sur une augmentation de salaire de 2% pour tous, mais également sur une limitation de la chaîne de sous-traitance, la création d'une vraie responsabilité solidaire en cas de défaillance ou de faillite des sous-traitants, des restrictions pour le travail du samedi et des jours fériés, la lutte contre le travail au noir des entreprises, la limitation du travail temporaire, l'encouragement à la formation et la valorisation des CFC.

Enfin, une revendication majeure qui concerne l'ensemble des travailleurs de la construction dans toute la Suisse: une solution pour une meilleure protection contre les risques liés aux intempéries. Au niveau national, des exigences ont été posées sur le plan conventionnel, alors qu'à Genève, les 3 syndicats du secteur ont revendiqué un fonds intempéries-canicule alimenté par l'État et les patrons. Car travailler par tous les temps au détriment de sa santé et de sa sécurité, ça suffit! **♦**

Thierry Horner



© Sigmund

VILLE DE LANCY

Une municipalisation des crèches précipitée

Décision, suspension, reprise et fait accompli, le processus de municipalisation des structures de la petite enfance à Lancy laisse à désirer.

Petite enfance • Le 25 mars 2021, le conseil municipal de Lancy avait approuvé la municipalisation du personnel des structures d'accueil de la petite enfance. Pour contrer la municipalisation, le PLR et le PDC avaient lancé une initiative pour mettre en place une fondation et s'opposer à une modification des conditions de travail. Durant la récolte des signatures, les premiers travaux entamés entre la Ville de Lancy et les représentantes du personnel, pour négocier le transfert du personnel dans le statut municipal, ont été suspendus pendant plusieurs mois. Les initiant-e-s ont fort heureusement échoué à récolter le nombre de signatures nécessaire et les travaux ont pu reprendre. Mais comme le passage à la municipalisation est prévu pour la rentrée scolaire 2022, il reste maintenant

insuffisamment de temps pour le finaliser correctement, ce d'autant plus que la Ville de Lancy a annoncé le 8 mars 2022 la refonte complète du système salarial du personnel municipal, et ceci sans aucune concertation préalable avec le syndicat...

POUR UN VÉRITABLE SERVICE PUBLIC

Rappelons que le personnel des structures d'accueil de la petite enfance est favorable à un changement de gouvernance car les comités, constitués de bénévoles sans compétence spécifique au domaine, ont de la difficulté depuis longtemps à assumer leur rôle d'employeur et à gérer les structures associatives. L'éducation préscolaire doit maintenant être reconnue comme une mission de service public permettant de

déployer une politique communale de la petite enfance harmonisée, afin de garantir une place pour tous les enfants, avec une professionnalisation complète du dispositif tant au niveau de la gouvernance que de l'encadrement des enfants. La municipalisation des structures d'accueil permettra de leur apporter enfin un appui professionnel au niveau RH, de la gestion et sur le plan juridique.

NOUVEAU SYSTÈME SALARIAL

Si la suspension des négociations sur le transfert du personnel en raison du référendum de droite pose maintenant un problème de calendrier, la décision de la Ville de Lancy de remettre à plat son système salarial opaque et incohérent vient compliquer encore les choses. Car le nouveau système, qui concernera

également le personnel de la petite enfance, n'a fait l'objet d'aucune concertation avec le syndicat compte des problèmes importants et va induire des pertes salariales pour certaines fonctions de l'administration. Pour le personnel de la petite enfance, cela vient s'ajouter à d'autres questions comme le passage d'une grille à l'autre et d'autres points de divergence, comme par exemple la question des vacances pour les jardins d'enfants ou la disparition de la fonction de responsable de garderie. Quelques séances sont encore prévues à brève échéance avec la Mairie. Le personnel sera tout prochainement réuni en assemblée générale pour prendre position sur la réforme. Gageons que la Magistrature sera ouverte au dialogue pour trouver des solutions négociées qui permettront à l'ensemble du personnel de faire corps avec cette réforme. ♦

Valérie Buchs

UNE REFONTE COMPLÈTE DU SYSTÈME SALARIAL

Le nouveau modèle d'évaluation des fonctions a été établi pour toute l'administration municipale, incluant le personnel de la petite enfance. Le nombre de classes a été redéfini à la baisse et la grille salariale a été modifiée, tout comme le système de progression des annuités.

HÔTELLERIE

Femme de chambre : de l'expérience professionnelle à la scène

Entretien avec Orlena Pimienta, militante du SIT montée sur les planches pour raconter la lutte syndicale des femmes de chambre.



© Eden Levi Am

Interview • Après s'être engagée dans la grève féministe et dans la campagne en faveur du salaire minimum, notre camarade Orlena Pimienta, militante du secteur de l'hôtellerie, est montée sur les planches. Dans *Sème la grève*, au Théâtre de l'Usine, elle a interprété un rôle qu'elle connaît bien, celui de femme de chambre. La pièce de Ramaya Tegegne revient sur la grève victorieuse de 22 mois des femmes de chambre de l'hôtel Ibis Clichy-Batignolles, à Paris. Interview de notre militante.

Quelle histoire raconte la pièce ?

C'est l'histoire de femmes racisées qui travaillaient depuis 10-15 ans comme femmes de chambre dans des conditions effroyables, pour une entreprise sous-traitante, payées 800€ par mois, dépassant leurs heures sans être payées

pour, et enchaînant des cadences impossibles. Un jour ces femmes se sont levées pour réclamer d'être traitées avec dignité. C'est l'histoire de leur victoire après une lutte épuisante, été comme hiver, avec le soutien de leur syndicat.

Quelles étaient leurs revendications ?

Elles réclamaient l'augmentation de leurs salaires, le paiement des heures supplémentaires, la baisse de la cadence, une deuxième tenue de travail. Elles ont tout obtenu, à l'exception de la ré-internalisation dans leur service. Quand on lutte ensemble, nous sommes fortes.

Quelles ont été tes motivations de participer à ce projet ? Comment es-tu arrivée là ?

La metteuse en scène a collaboré avec le SIT en montant cette pièce. C'est là que mon nom a été

évoqué. Elle voulait que des personnes concernées jouent dans la pièce et mon vécu professionnel et militant a retenu son attention. Dès qu'elle m'a fait cette proposition, j'ai eu envie de partager mon expérience sur scène.

La pièce a-t-elle résonné avec tes expériences professionnelles ?

L'histoire de ces femmes c'est mon histoire, c'est l'histoire des femmes de chambre de Suisse, d'Espagne, de Russie, du Brésil et du monde entier ! Et je me bats pour en finir avec cette exploitation, au travail et maintenant aussi au théâtre. En plus de mes expériences professionnelles, la pièce m'a aussi parlé de mon vécu de femme.

Comment ?

Pour les femmes, c'est toujours plus difficile. Grève ou pas grève, les doubles journées sont toujours la règle. Pour les femmes de chambre de Paris comme pour moi, la lutte permet de mettre en évidence un travail de l'ombre, essentiel pour la société, très souvent féminin et précaire... Un travail qui n'est pas considéré comme tel, comme si femme de chambre n'était pas une profession... Lutter ensemble pour mettre en lumière cette réalité permet aussi de gagner le respect, de s'émanciper.

Y-a-t-il des collègues qui sont venues voir la pièce, quels ont été leurs retours ?

Des ami-e-s sont venu-e-s, des secrétaires syndicales, mais pas de collègues... En même temps je comprends. Avec leurs horaires... Et puis le théâtre, ce n'est pas un lieu où tout le monde pense forcément à venir, où tout le monde se sent forcément à l'aise.

Que penses-tu de l'art qui se saisit de thèmes syndicaux ? Que peut amener le théâtre à la lutte syndicale ?

Je pense que c'est une bonne chose. À moi, personnellement, ça m'a beaucoup apporté. Après, pour que ça serve à la lutte syndicale vraiment, il faudrait réfléchir à des manières d'amener le théâtre vers les gens. Il faut le rendre réellement accessible aux personnes concernées.

Finalement, est-ce que cette expérience a changé le regard que tu portes sur ton travail ?

Pas du tout. La réalité du monde du travail est toujours aussi dégoûtante. Mon regard changera le jour où les conditions de travail changeront réellement, où les lois protégeant les travailleurs-euses évolueront vraiment. Le combat continue ! 

Propos recueillis par
Julien Repond.

Décisions du SIT et de la CGAS

LORS DE SES SÉANCES DES MOIS DE FÉVRIER ET MARS, LE COMITÉ SIT A:

- ♦ pris connaissance avec satisfaction de la validation juridique de l'initiative syndicale fiscale « 1000 emplois », et déploré son rejet de la part du Conseil d'État au profit d'un contre-projet.
- ♦ décidé de soutenir l'initiative fédérale sur la petite enfance qui vise à une prise en charge des enfants avant la scolarité obligatoire et inscrivant dans la Constitution le principe d'une offre de places correspondant à la demande, la prise en charge par la Confédération de 2/3 des coûts, et la limitation de la participation des parents à 10% de leurs revenus
- ♦ préparé puis dressé le bilan du 8 mars 2022
- ♦ continué le suivi de la campagne AVS21
- ♦ discuté de l'assemblée des délégué-e-s extraordinaire de l'USS du 11 février et de l'intervention du SIT pour la défense d'une initiative pour le financement de l'AVS et de la transition écologique et sociale avec les milliards de la BNS
- ♦ été informé du dépôt de l'initiative fiscale

- « Pour une contribution temporaire de solidarité sur les grandes fortunes »
- ♦ entamé les préparations du Congrès du SIT
- ♦ remercié chaleureusement Manuela Cattani pour son engagement auprès du SIT, qui a assisté à son dernier Comité avant son départ prochain à la retraite
- ♦ désigné Jean-Luc Ferrière comme co-secrétaire général dès le 18 mars,
- ♦ poursuivi les préparatifs du Premier Mai
- ♦ adopté le budget 2022
- ♦ adopté les mots d'ordre pour la votation du 15 mai 2022:

Votation fédérale:

- ♦ OUI à la loi fédérale sur la culture et la production cinématographiques
- ♦ NON à l'arrêté de développement de l'acquis de Schengen

Votation cantonale

- ♦ OUI à la nouvelle loi sur l'instruction publique

LORS DE SA SÉANCE DU MOIS DE FÉVRIER, LE COMITÉ DE LA CGAS A:

- ♦ fait un tour d'horizon sur les actualités syndicales
- ♦ adopté les comptes 2019 et 2020
- ♦ débattu de la position du Conseil d'État sur l'initiative fiscale « 1000 emplois »
- ♦ effectué le suivi des campagnes de récolte de signatures en cours (référendums AVS21 et impôt anticipé)
- ♦ désigné diverses personnes pour représenter la CGAS dans diverses commissions,
- ♦ adopté les mots d'ordre pour la votation du 15 mai 2022:

Votation fédérale:

- ♦ OUI à la loi fédérale sur la culture et la production cinématographiques
- ♦ NON à l'arrêté de développement de l'acquis de Schengen

Votation cantonale

- ♦ OUI à la nouvelle loi sur l'instruction publique
- ♦ pris connaissance des travaux de préparation du 8 mars 2022
- ♦ poursuivi les préparatifs pour le renouvellement des juges prud'hommes

Hommage à Marc Vuilleumier

Les vendredi 18 et samedi 19 mars 2022 à Genève

Renseignements et inscriptions: archives-vuilleumier.ch

Logos: AÉHMO, COLLEGE DU TRAVAIL, EDITIONS D'EN BAS

Marc Vuilleumier (1930-2021) a apporté une contribution pionnière à l'histoire sociale et ouvrière par ses travaux sur les réfugié-es et immigré-es ainsi que sur le développement du mouvement ouvrier en Suisse au XIX^e et au début du XX^e siècle. Il a pratiqué une histoire attentive aux «gens sans histoire» et critique des mythes du récit historique officiel de la Suisse.

La pandémie a empêché la tenue de l'hommage intellectuel et amical que nous voulions lui rendre. La sortie d'un premier inédit aux Éditions d'en bas fournit l'occasion de réparer ce manque.

Le vendredi 18 mars 2022 dès 19h aura lieu, à la salle du Faubourg (6 Terreaux-du-Temple, Genève), une soirée d'hommage et de vernissage du livre de Marc Vuilleumier *La Suisse et la Commune de Paris, 1870-1871*.

Le lendemain, samedi 19 mars 2022 de 10h à 16h30, se tiendra, à l'Université ouvrière de Genève (3 place des Grottes, Genève), une journée d'étude avec notamment la participation de Sébastien Abbet, Patrick Auderset, Thomas Bouchet, Jean-François Fayet, Charles Heimberg, Alix Heiniger, Mathieu Léonard, Carine Renoux, Lola Romieux et Barbara Roth (programme détaillé: archives-vuilleumier.ch).

Avec ces deux moments d'hommage, nous voulons partager la conviction que, dans une période où s'accroissent les inégalités sociales et où prolifèrent les falsifications historiques, la pratique historienne de Marc Vuilleumier est plus que jamais une source d'inspiration.

Avec le soutien de:



Photo: Marc Vuilleumier au colloque international d'études bakouniniennes, Venise, 1976.



Nos horaires pour les permanences physiques à Montbrillant sont du **lundi au vendredi de 9h00 à 13h00**, pour tout renseignement, inscription au chômage ou formulaire U1 préparé à la minute!

Permanences téléphoniques
quotidiennes de 9h00 à 12h00
au 022 818 03 33.



Mardi 3 mai et vendredi 10 juin, au SIT
sur inscription, avec possibilité de demander un congé syndical.

Ouverte aux membres du SIT et du SSP sous contrat FASe
Vendredi 1er avril de 12h30 à 15h30, au SIT

Via Feminista

Fidèles au poste, nous avons encore une fois pris la rue le 8 mars pour la Journée internationale de lutte pour les droits des femmes*. De 16h à 19h, le Collectif genevois de la Grève féministe a organisé une Via Feminista de la place Bel-Air à la place des Volontaires, véritable parcours de combattantes pavé des luttes pour préserver les retraites, pour les droits LGBTIQ+, pour la culture, en solidarité internationale, pour le droit des femmes* à disposer librement de leurs corps, pour des écoféminismes contre le capitalisme, contre le racisme et le patriarcat.

Dans une ambiance festive mais déterminée, parce que la solidarité nous rend fort-e-s et joyeux-euses.

Davide De Filippo

Photos : Eric Roset
et Demir Sönmez



JAB
CH-1211 Genève 3
P.P. / Journal

LAPOSTE

SIT INFO
CP 3135
1211 GENÈVE 3



IMPRESSUM
Edition : syndicat SIT
Rédaction : Davide De Filippo
Mise en page : Stéphane Hernandez,
Police de caractère Adelle et Adelle Sans
par TypeTogether

Collaboration régulière
Umberto Bandiera, Clara Barrelet, Valérie Buchs, Manuela Cattani, Équipe Chômage, Davide De Filippo, Merita Elezi, Mirella Falco, Jean-Luc Ferrière, Anne Fritz, Sandra Froidevaux, Jesús Gomez, Thierry Horner, Camille Layat, Alice Lefrançois, Martin Malinovski, Nicole Moser, présidence du SIT, Julien Repond, Camille Stauffer, Georges Tissot, Françoise Weber.

Impression
Ediprim SA, Bienne
Tirage : 11500 exemplaires
Paraît 7 à 8 fois par an
Bulletin adressé aux membres du syndicat SIT



Reproduction d'articles autorisée
et souhaitée, mais seulement avec
mention complète de la source.

SITinfo 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.