



© Eric Roset

14 JUIN 2023

On ne faiblit pas !

La grève féministe du 14 juin 2023 a été un énorme succès. Un mouvement historique pour la réalisation de l'égalité dans tous les domaines et contre toutes les formes de violences sexistes.

Égalité • Nous étions 300 000 ce 14 juin, selon l'estimation de l'Union syndicale suisse. La vague violette est toujours très puissante et les femmes ne sont pas prêtes à se taire. N'en déplaise aux femmes bourgeoises, qui se croient autorisées à nous faire la leçon, ce mouvement social est le nôtre et les manifestations des femmes et de certains hommes solidaires sont toujours légitimes, puisqu'à l'évidence leur action politique n'a aucunement

fait progresser nos droits, bien au contraire. L'inégalité salariale stagne autour d'une moyenne de 18 %, le harcèlement sexuel pourrit encore les rapports de travail et les conditions de formation, les rentières disposent d'environ un tiers d'argent en moins que les hommes mais devront travailler un an de plus pour y avoir droit, et les places en crèche, pour permettre aux jeunes mères de se maintenir en emploi, sont toujours aussi insuffisantes. Même le

congé maternité est attaqué, alors qu'il est encore l'un des plus courts en Europe, et le droit à l'avortement menacé.

GRÈVE LÉGITIME

Comme en 2019, les associations patronales et leurs relais politiques ont entamé leur rengaine sur le caractère illicite de la grève féministe sur les lieux de travail du fait de son soi-disant caractère politique. La presse, dans sa majorité, a relayé ces thèses sans fondement. Un travail journalistique étique minimal aurait pu mettre en évidence les innombrables revendications portant sur les conditions de travail des femmes adressées aux employeurs et aux collectivités publiques. Le principe de l'égalité applicable aux conditions

>> SUITE PAGE 4

VOTATIONS

Imposition des grandes fortunes, initiative 1000 emplois, congé parental, aménagement du PAV (Acacias-1), l'analyse et les commentaires du SIT sur un sombre dimanche de votations.

4-6

RÉFÉRENDUM

La droite tente de démanteler la protection des conditions de travail et d'accueil dans les crèches. Avec d'autres organisations, le SIT lance le référendum.

6

DOSSIER VEILLEURS-EUSES

Quand veilleurs et veilleuses se réveillent. Ou l'histoire d'une direction qui préféra payer un avocat afin de violer le droit de ses employés plutôt que de leur payer leur salaire.

8-9

CONSTRUCTION

La faillite de D'Orlando laisse 168 travailleurs sur le carreau, et illustre les limites du modèle d'affaires dominant dorénavant la construction.

10

FONDATION PÔLE AUTISME

Non-respect du salaire minimum, organisation du travail déficiente, atteintes à la personnalité, quand la privatisation des prestations échappe à tout contrôle.

12

GRÈVE FÉMINISTE

Le 14 juin 2023 du SIT, des employées de maison aux femmes de chambre des hôtels, en passant par les nettoyeuses et le personnel de la petite enfance.

11-13-14-16

Billet de la présidence

Les périodes de mutations sociétales (tant techniques, culturelles ou en termes de valeurs) impliquent un renversement de l'ordre habituel de l'apprentissage entre générations: la génération qui doit modifier ses pratiques (de travail, militantes ou encore de comportement) se trouve en position de devoir acquérir de nouveaux savoir-faire ou savoir-être, au moment même où elle se trouve en position de transmettre les pratiques qu'elle maîtrise, son savoir ou sa perception de la réalité, alors même qu'elles sont dévalorisées du fait du changement ambiant.

Si cela est particulièrement palpable lorsque vous êtes parent, dans ce que vous enseignez à vos enfants grandissants ou dans les relations de travail impliquant un lien de supervision ou de subordination (j'évolue personnellement dans un monde proche de la jeunesse), cela se retrouve également dans des environnements militants et syndicaux.

Certain-e-s qualifient cela de conflits générationnels, mais la situation doit être abordée de manière moins tranchée.

Il m'est parfois arrivé de me demander, alors que je tracte dans la rue et que je prends sur moi de confronter le regard d'un-e passant-e inconnu-e, pourquoi ce geste peine à être reproduit. Ou alors lorsqu'on évoque le mot « mobilisation » ou « grève », plus d'un-e ne se projette pas dans l'action.

Il est vrai que notre déambulation quotidienne virtuelle ou notre accès facilité par nos écrans à des mondes d'« ailleurs » (déroutant lorsqu'on est confiné dans un ascenseur ou assis dans un bus), ne facilite pas notre relation directe à autrui et l'apprentissage du contact IRL*. Mais encore... Il est difficile de sortir de la polarisation des opinions (sans parler de celles qui sont structurées politiquement par nos opposant-e-s), surtout lorsqu'elles se construisent, qui abondamment individuelles peinent à se mélanger collectivement pour ne s'additionner que maladroitement.

De manière générale, il faut faire appel à de la bienveillance et à de l'écoute, car pour paraphraser nos statuts, nous sommes des êtres sociaux et, comme tels, capables et tenus de participer à la construction d'une société plus solidaire.

Bel été à toutes et à tous! 

Diego Cabeza

SOMMAIRE

ÉDITO

Bonnes vacances **p3**

ACTUALITÉS

Le combat pour l'emploi et la transition écologique et sociale continue **p4**

Justice fiscale en recul **p5**

Un OUI de progrès social **p5**

Pas de crèches au rabais, signez le référendum! **p6**

Feu vert aux Acacias **p6**

141 726 signatures

contre LPP 21 **p7**

DOSSIER

Quand veilleurs et veilleuses se réveillent **p8**

La voix de la veille **p9**

SECTEURS

Coup de tonnerre dans un ciel gris **p10**

Alerte à La Méridienne **p11**

Reconnaissance et égalité, c'est maintenant! **p11**

Mettre fin à l'impunité **p12**

Nouvelle législature, vieilles revendications **p13**

Scène de la vie ordinaire **p13**

Forte mobilisation du personnel de la petite enfance **p14**

Femmes de chambre en lutte **p14**

GRÈVE FÉMINISTE

Le 14 juin du SIT **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 de 15 h à 18 h et jeudi de 16 h à 18 h 30

Tertiaire privé

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

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

Permanence téléphonique: lundi de 15 h à 17 h au 022 818 03 00

Permanence physique: 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

Permis C anticipé

Permanence physique les 17 juillet, 21 août, 18 septembre, 16 octobre, 20 novembre de 16 h à 19 h

CAISSE DE CHÔMAGE DU SIT

Permanences physiques (inscriptions):

Rue de Montbrillant 38, lundi, mardi, jeudi, vendredi de 9 h à 13 h.

Juillet-août: pas de permanence le mercredi

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

Attention, certaines permanences peuvent être annulées.

Vérifiez sur le site du SIT avant de venir

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



*In Real Life: "Dans la vraie vie" en français

Bonnes vacances

Plus un avion ne bouge. Devant les grévistes, les queues de passagers-ères s'allongent. Et cette question culpabilisante : est-ce juste d'empêcher des travailleuses et travailleurs de profiter de leurs méritées vacances ? Si la réponse à cette question est évidemment négative, la grève n'en est pas moins légitime. Parce qu'on ne se met jamais en grève sans raison. Et là, la raison, c'est la tentative de l'employeur d'imposer au forceps une dégradation substantielle de la politique salariale de l'Aéroport. Si les avions sont cloués au sol, ce n'est donc pas de la faute des grévistes, mais de la direction et du Conseil d'administration de l'Aéroport.

Reste que la pression de la culpabilité demeure forte. Car lorsqu'un service public s'arrête, ce sont nécessairement les usagers-ères qui en subissent les conséquences directes :

les passagers-ères, les patient-e-s, les enfants, les personnes dépendantes, la population. C'est la nature du service public : être au service de la population. Alors devrait-on accepter sans broncher des baisses de salaires, au nom du service public ? Assurément non.

Les luttes salariales dans les services publics sont d'autant plus importantes qu'elles servent aussi à tirer les salaires de l'économie privée vers le haut. La preuve ? Il suffit d'écouter la plainte patronale et libérale sur la pénurie de main d'œuvre. Car un vent de panique souffle en ce moment sur le patronat. Il ne se passe en effet pas une semaine sans un article de presse pour relayer les brillantes idées patronales pour répondre à cette pénurie : lancer de jolies campagnes de pub pour valoriser les filières d'apprentissage (mais sans relever les salaires des apprenti-e-s ni améliorer les conditions de travail des filières concernés), faire bosser les « seniors » plus longtemps (par exemple en relevant l'âge de la retraite), réduire les

Il y a un intérêt commun à tous-tes les travailleurs-euses à défendre les salaires du service public.

subsidies maladie de ces faignasses de travailleurs-euses à temps partiel pour les inciter à se sortir les pouces, recruter plus de main d'œuvre à l'étranger (mais que des qualifié-e-s hyper-productifs-ves et si possible à des salaires plus bas et sans famille), et... baisser les salaires de la fonction publique. Car il faut les entendre se plaindre, les patrons et leurs relais politiques (UDC, PLR, et Centre), de l'insupportable « concurrence déloyale » que les salaires des services publics exercent sur le secteur privé : « Les salaires y sont tellement élevés que les entreprises privées n'arrivent pas à régater ». Pas une semaine sans une nouvelle proposition de cet acabit. Pourquoi ? Parce que le patronat tente à tout prix d'éviter ce que la loi du marché (du travail) lui commande de faire pour recruter la main d'œuvre dont elle a besoin : améliorer substantiellement les condi-

tions de travail, dont les salaires. Alors lorsque le personnel de services publics se met en grève pour défendre ses conditions salariales, il défend indirectement également les conditions salariales du

secteur privé.

À l'aéroport, il n'y avait donc pas d'un côté les intérêts du personnel en grève et de l'autre ceux des travailleurs-euses sur le départ des vacances, mais un intérêt commun pour défendre les salaires contre les velléités patronales (publiques et privées) de les tirer vers le bas.

Tout comme il n'y a pas d'intérêt divergent entre le personnel des crèches et celui des parents qui cherchent une place pour leur(s) enfant(s) : uniquement un intérêt divergent entre des institutions qui ont à cœur d'offrir un service public de qualité, et les entreprises qui s'imaginent pouvoir se faire de l'argent sur le dos du personnel (lire en page 6). Quel rapport avec l'aéroport ? L'attaque des patrons et de leurs relais politiques contre les salaires, et les vacances scolaires, que les travailleuses et travailleurs utiliseront à récolter des signatures contre cette nouvelle agression de la droite patronale. ♦

Davide De Filippo

INITIATIVE 1000 EMPLOIS

Le combat pour l'emploi et la transition écologique et sociale continue

Malgré le rejet de l'initiative « 1000 emplois », la nécessité de lutter contre le chômage et de créer des emplois qui répondent aux besoins de la population et de la transition écologique reste intacte.

Votations • La marche était trop haute. Après des décennies de matraquage idéologique libéral anti-service public, il aura suffi à la droite et au patronat d'agiter, certes à très grands frais, l'épouvantail du fonctionnaire « improductif » et du coût (abusivement gonflé) de l'initiative « 1000 emplois » pour la mettre en échec. Si le mécanisme proposé par l'initiative n'a pas convaincu, la création d'emplois pour réduire le chômage et le sous-emploi n'en demeure pas moins nécessaire. Pour le SIT, il reste urgent d'engager des forces dans la transition écologique et sociale et de veiller à ce que personne ne reste sur le carreau de cette nécessaire transformation de l'économie.

OFFENSIVE POUR LA FORMATION

Sitôt l'initiative déposée en 2021 et tout au long de la campagne de votation qui vient de s'achever, tant le Conseil d'État que le patronat et ses relais politiques de droite ont argué que l'initiative ne proposait rien en matière de formation alors que le chômage serait dû au manque de formation des demandeurs-euses d'emploi.



© Attentie

Dont acte. Ces paroles doivent maintenant se traduire en un véritable engagement pour améliorer l'accès à la formation et à la reconversion professionnelle pour les travailleuses et travailleurs, qu'ils-elles soient encore en emploi ou en recherche d'emploi. Car le dispositif existant est très largement lacunaire et inopérant, et ne pourra offrir de réelles perspectives et possibilités à toutes et tous sans un nouveau cadre légal instituant de nouveaux droits dans le domaine.

DES EMPLOIS POUR LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET SOCIALE

Au-delà du mépris dogmatique et lapidaire dont le patronat et la droite ont fait preuve durant la campagne, personne n'a osé prétendre qu'il n'y a pas besoin de personnel supplémentaire dans la santé pour répondre aux besoins d'une population vieillissante, ni démontré non plus qu'il n'y aurait pas besoin de personnel supplémentaire dans les services sociaux débordés. Et personne n'a reproché à la Cour des comptes de

préconiser une hypothétique « économie planifiée » en recommandant le renforcement de plusieurs services étatiques pour concrétiser la rénovation thermique des bâtiments publics... Et ce ne sont que des exemples parmi d'autres.

Ces emplois répondent bel et bien à une nécessité, et il faut sans attendre les inscrire au budget 2024 de l'État.

L'EMPLOI PLUTÔT QUE LE BÂTON

Et parce que dans ces domaines les postes à créer ne nécessitent pas tous de hauts niveaux de qualification, il appartient également aux collectivités publiques de faire ce que l'économie privée ne fait pas : engager des demandeurs-euses d'emploi sur ces nouveaux postes, quitte à mettre en place des programmes de formation en emploi pour leur permettre d'acquérir les compétences manquantes.

En matière de lutte contre le chômage, cette politique proactive sera infiniment plus efficace que celle consistant à accabler les chômeurs-euses de pénalités aussi brutales qu'injustifiées, comme l'a également indiqué un récent rapport de l'Université de Genève commandité par le Département de l'économie et de l'emploi.

Quant à la réduction de la durée du travail, les postures idéologiques patronales l'ont également emporté sur un mouvement pourtant inéluctable. L'État n'encouragera donc pas les entreprises à faire le pas, comme le prévoyait l'initiative. Mais le combat syndical pour la réduction de la durée du travail sans perte de salaire, quant à lui, ne fait que (re)commencer. La grève féministe du 14 juin 2023 en est le signe le plus éclatant, bien au-delà du résultat de la votation du 18 juin. ♦

Davide De Filippo

14 JUIN 2023

On ne faiblit pas !

>> SUITE DE LA PAGE 1

de travail existant dans ce pays depuis 42 ans, devrait pourtant leur permettre de conclure à ce que la responsabilité des employeurs est pleinement engagée et le droit de grève complètement légitime. Un écran de fumée complètement vain pour ne pas parler des discriminations vécues par une majorité de femmes et de personnes LGBTIQ+. Cet automne, il faudra s'en rappeler lors des élections fédérales. Il est temps de changer cette majorité politique de droite, incapable de répondre à l'urgence de mettre en place les mesures qui permettent la réalisation de l'égalité entre

femmes et hommes au travail et dans tous les autres domaines de la société.

SIT MOBILISÉ

Au cours de cette journée, le SIT a mis l'accent sur diverses actions représentatives des conditions de travail dans les secteurs très féminisés : ouvrir le dialogue social sur les conditions de travail des employé-e-s des 14 organisations de services aux femmes regroupées au sein du Réseau Femmes*, dénoncer les inégalités vécues par les femmes du secteur du nettoyage sous les fenêtres de la FER, mettre en évidence la préca-

rité des travailleuses de l'économie domestique par une action théâtrale à Bel-Air, dénoncer les mauvaises conditions de travail des femmes de chambres en faisant la tournée des hôtels, alerter les autorités sur l'absence de moyens pour un accueil préscolaire de qualité, exiger une revalorisation salariale des travailleuses de la santé et des mesures pour préserver leur propre santé. Le témoignage des femmes syndicalistes sur la scène de la Plaine de Plainpalais a marqué les esprits par leur détermination à défendre leurs droits et l'accent mis sur la nécessité de poursuivre l'action collective. La manifestation genevoise a aussi été enthousiasmante tant elle était diverse, forte et dense. Chants, chorégraphies collectives, tambours, banderoles et musiques étaient remplis de légitime colère et de fierté féministe. Des dizaines de milliers de personnes ont défilé en chantant ensemble : patriarcat au feu et les patrons au milieu ! ♦

Valérie Buchs



© Cdd20

IMPÔT SUR LA FORTUNE

Justice fiscale en recul

Les résultats du vote du 18 juin sur les deux objets fiscaux consacrent une aggravation des inégalités fiscales entre les possédants et les travailleurs-euses.

Votations • Deux objets fiscaux étaient soumis au vote le 18 juin : l’initiative, co-lancée par les syndicats, pour une contribution temporaire de solidarité sur les grandes fortunes et la loi sur les estimations fiscales de certains immeubles. Ces deux objets avaient pour points communs de vouloir stopper les cadeaux fiscaux faits aux personnes les plus aisées et d’instaurer une plus juste redistribution des richesses, afin de réduire les inégalités. L’initiative est refusée par 55 % des voix, et la loi est acceptée de justesse, à 52 %. Un coup dur pour la justice fiscale et la redistribution des richesses dans notre canton.

RICHEs PAS SOLIDAIRES

L’initiative aurait permis que les personnes les plus fortunées (fortunes de plus de trois millions de francs) contribuent solidairement, de façon temporaire, à hauteur de 2,5 pour mille sur la part de leur fortune qui dépasse 3 millions de francs. Elle aurait permis, sans pénaliser les petites fortunes, les indépendants et les PME, grâce à une déduction sociale triplée, de rapporter 250 millions de francs au canton et aux communes, qui auraient permis de répondre aux besoins croissants de la population et pour la transition écologique nécessaire, mais dont la collectivité sera privée par ce refus.

QUI ENCAISSENT UN NOUVEAU CADEAU

La loi sur les estimations fiscales de certains immeubles, défendue par la droite et tous les milieux patronaux, est un véritable cadeau fiscal aux personnes les plus fortunées. Au lieu de rétablir l’égalité de traitement entre anciens et nouveaux-elles propriétaires comme l’exige le cadre légal, la droite a imposé une baisse linéaire de l’impôt sur la fortune. Les pertes seront colossales, de l’ordre de 100 millions par année, rendus aux plus fortuné-e-s ! Il conviendra toutefois de vérifier si elle est conforme au droit fédéral.

DISPROPORTION DE FORTUNES ET DE MOYENS

Le résultat dans les urnes montre que la population fait les frais d’une campagne totalement disproportionnée de désinformation de la part des milieux patronaux et économiques. À coups de matraquage publicitaire et d’une campagne d’intoxication informationnelle, les milieux économiques ont réussi à faire croire que les intérêts de quelques-uns étaient ceux de la majorité, contre toute logique. Notamment en véhiculant le cliché qu’« impôt » signifierait « privation » ou « extorsion », alors qu’il est au contraire la bouée de sauvetage, et souvent la seule, pour les travailleurs et travailleuses, puisqu’il finance les prestations publiques indispensables : écoles, bourses d’études, hôpitaux, aide à domicile, EMS, aides pour le logement, pour les primes d’assurance maladie etc.

POUR SUIVRE LE COMBAT

C’est une erreur grave : les inégalités vont continuer à se creuser dans le canton, ce qui est très dangereux au vu de la situation économique des ménages, face aux augmentations de loyers et de primes d’assurances, notamment pour celles et ceux qui sont en dessous du salaire médian. Ce résultat laisse un goût amer à la gauche et aux syndicats. D’autant que la droite ne manquera pas de le considérer comme une autorisation à aller de l’avant, elle qui a déjà déposé des projets de loi qui pourraient, s’ils aboutissent, aggraver encore la situation, en baissant les impôts des plus riches encore et encore. Le combat pour la justice fiscale n’est donc pas terminé, loin s’en faut. ♦

Communiqué de la Plateforme pour la justice fiscale, adaptation SITinfo.

CONGÉ PARENTAL

Un OUI de progrès social

Le congé parental est accepté. Il s’agira maintenant de veiller à son application sans toucher aux droits acquis genevois.

Votations • Une majorité de la population genevoise a accepté l’initiative « Pour un congé parental maintenant ». Pour la Coordination pour un véritable congé parental garanti à toutes et tous, réunissant les partis de l’Alternative, les syndicats de la CGAS ainsi que le collectif genevois pour la grève féministe, le

oui exprimé le 18 juin ne peut être compris autrement que comme un oui à un progrès social et à plus de droits pour pouvoir s’occuper de sa famille tout en ayant une activité professionnelle. Nous avons combattu cette initiative, la jugeant mal conçue sur plusieurs points : attaque contre

le congé maternité de 16 semaines, obligation de cotisation sans droit garanti à un congé, indépendant-e-s exclu-e-s du dispositif et congé inférieur aux recommandations fédérales. Alors que ces problèmes étaient initialement niés, ils sont maintenant admis par toutes et tous, y compris par le Conseil d’État

qui n’y avait vu que du feu. Une admission essentielle pour entamer les travaux d’élaboration de la loi d’application. À présent, nous nous mobilisons, si le dispositif constitutionnel est validé par les Chambres fédérales, pour que la loi d’application corrige autant que faire se peut le dispositif pour non seulement garantir les droits acquis genevois mais aussi permettre un congé parental plus ambitieux, répondant aux besoins des familles en leur donnant de réels droits. ♦ Communiqué de la Coordination pour un véritable congé parental garanti à toutes et tous, adaptation SITinfo

PETITE ENFANCE

Pas de crèches au rabais, signez le référendum !

La droite tente de démanteler la protection des conditions de travail et d'accueil dans les crèches. Avec d'autres organisations, le SIT lance le référendum.



Référendum • Les syndicats, avec la gauche et les associations professionnelles du secteur, lancent un référendum contre une modification de la loi sur l'accueil préscolaire, qui démantèle les conditions de travail et de salaire du personnel. Ce n'est pas en rendant les conditions de travail encore moins attractives que l'on résoudra la pénurie de personnel et de places en crèches.

RESPECT DES USAGES SUPPRIMÉ

Les syndicats et associations professionnelles ont mis des années pour instaurer des conventions collectives de travail, (et des statuts municipaux équivalents) et permettre l'édiction des usages professionnels, qui doivent être respectés par l'ensemble des structures du domaine de la petite enfance. Il s'agit de conditions de travail minimales comprenant la durée du travail, un temps de préparation d'au moins 4 heures, une grille salariale, etc. Un garde-fou indispensable face à quelques crèches privées, qui refusent toute forme de subventions et mènent la fronde

pour démanteler les mécanismes de régulation du marché du travail. La majorité politique du Grand Conseil vient de voter la suppression de l'obligation d'appliquer les usages professionnels du domaine. Il suffirait dorénavant de respecter le salaire minimum pour qu'une structure soit autorisée à fonctionner.

SALAIRE ET QUALITÉ D'ACCUEIL MENACÉS

Si cette modification légale passe, cela impactera le personnel de toutes les crèches, jardins d'enfants et garderies du canton, qu'elles soient privées, subventionnées ou municipalisées. Cela ouvrirait une brèche pour s'attaquer à la qualité de l'accueil et aux conditions de travail aujourd'hui protégées.

Pour garantir la qualité de l'accueil dans les crèches, les enfants ont droit à du personnel formé et correctement rémunéré. La seule référence au respect du salaire minimum (24 frs/h en 2023) ne permettra pas de rendre ces professions attractives et d'avoir du personnel à même de répondre aux défis pédagogiques

actuels (égalité des chances, soutien à la parentalité, enfants avec des besoins particuliers, etc.). Démanteler les conditions de travail dans les crèches empêchera de trouver la relève d'éducateurs et d'éducatrices de l'enfance, qui fait tellement défaut, et rendra encore plus difficile la création de nouvelles places d'accueil. La solution passe au contraire par un investissement plus important des collectivités publiques pour créer de nouvelles places et permettre aux mères de se maintenir en emploi.

AFFRONT AUX FEMMES ET DANGER POUR TOUS-TES

Au lendemain de la grève féministe du 14 juin, ce vote du Grand Conseil est une forme de mépris pour le personnel de l'accueil préscolaire, composé essentiellement de femmes au bénéfice d'un CFC ASE ou d'une formation tertiaire d'éducateurs-trices de l'enfance. Après plusieurs années de formation, travailler au salaire minimum, non merci !

Par ailleurs, c'est la première fois que la majorité de droite ose s'attaquer à un mécanisme de régulation

du marché du travail en autorisant quelques entreprises à s'affranchir des règles qui s'appliquent à d'autres. Après les crèches, à qui sera-ce le tour ? Cette « autorisation de sous-enchère » constituerait un dangereux précédent pour l'ensemble de l'économie, à laquelle il faut impérativement s'opposer.

Nous vous invitons à signer et faire signer le référendum pour mettre un frein aux attaques libérales de cette nouvelle majorité politique. Récolter des signatures en plein été ne sera pas facile. Aidez-nous à atteindre cet objectif d'ici à fin août, ce qui permettra par une votation de rétablir les usages professionnels du domaine de la petite enfance dans la loi. ♦

Valérie Buchs

Référendum disponible à la réception du SIT ou sur sit-syndicat.ch



AMÉNAGEMENT

Feu vert aux Acacias

Le plan localisé de quartier (PLQ) « Acacias-1 », ira de l'avant, malgré les gros défauts dénoncés par les référendaires.

Votations • Les référendaires, que le SIT avait rejoints, regrettent l'approbation du PLQ Acacias-1 par la majorité (62 %) des votant-e-s. Ce projet, en pleine crise du logement, accorde autant d'espace aux activités commerciales qu'aux appartements, ce qui ne contribue en rien à résoudre la crise du logement, contrairement aux affirmations des autorités et de la plupart des partis. Ce résultat s'explique en grande partie par l'argument de la nécessité de construire du logement en période de pénurie,

au détriment de la qualité de vie dans ce futur quartier.

La propagande des partisans du OUI insistait surtout sur la présence de la nature dans Acacias-1, notamment avec la remise à ciel ouvert de la Drize et de l'Aire, passant sous silence leur dimension restreinte, les cours bétonnées, les tours très élevées et l'absence d'un parc arboré à la hauteur des attentes d'un quartier aussi dense. Après ces beaux discours, les référendaires attendent donc des actes et des réalisa-

tions rapides en matière d'espaces verts. Par ailleurs, ils-elles demandent que la Fondation PAV s'engage concrètement à assurer que les locaux destinés aux équipements (crèche, ludothèque, maison de quartier, ...), aux artisans et aux associations, bénéficient de loyers accessibles et de surfaces suffisantes.

Les référendaires restent convaincu-e-s qu'il faut continuer à s'opposer à un urbanisme basé sur l'entassement. Surtout sur les terrains publics, il faut répondre aux enjeux actuels et aux besoins réels de la population, tant en termes de loyers abordables que de qualité de vie et d'espaces verts. Il faut également prendre en considération la préservation de l'environnement et accorder suffisamment de place aux infrastructures publiques et culturelles.

Le comité référendaire restera attentif au développement de ce futur quartier. ♦

Communiqué du comité référendaire, adaptation SITinfo.

RETRAITES

141'726 signatures contre LPP 21

Le référendum contre le 2^e volet de l'attaque aux retraites est déposé. Il faudra voter NON le 3 mars 2024.



© DR

Référendum • C'est presque trois fois plus que ce qui était requis: la large alliance contre la réforme prévue du 2^e pilier (LPP 21) a récolté pas moins de 141 726 signatures et a déposé son référendum le 27 juin à Berne, donnant ainsi un puissant signal. En plus des syndicats, du PS et des Vert-e-s, des magazines politiquement indépendants de défense des consommatrices et consommateurs ont eux aussi contribué à la récolte contre les baisses de rentes. Payer plus pour des rentes plus basses, ça ne vaut pas la peine pour les assuré-e-s. C'est pourquoi il est important de voter NON à LPP 21.

NON AUX BAISSES DE RENTES

La réforme aboutirait à de nouvelles baisses de rentes, pouvant atteindre 3240 frs par an. Alors même qu'à l'heure actuelle, l'inflation engloutit déjà l'équivalent d'une rente mensuelle. Et qu'au cours des dix dernières années, le 2^e pilier s'est dégradé de façon catastrophique pour les travailleuses et travailleurs. Les taux de conversion et les rentes ont beau diminuer depuis plusieurs années, la réforme adoptée par le Parlement ne tient aucun compte de ces développements. De même, elle ignore complètement le revirement des taux d'intérêt et l'inflation galopante.

FEMMES ENCORE À LA CAISSE

Il est aberrant de continuer de réduire les rentes alors même que les taux d'intérêt sont repartis à la hausse. Or c'est précisément ce que le Parlement a décidé de faire, quitte à ce que les rentes diminuent encore de 15% dans certains cas. Après AVS 21, cette réforme pénaliserait davantage encore les femmes. Car cette même génération obligée de travailler plus longtemps devrait en plus payer jusqu'à la fin de son activité professionnelle des cotisations plus élevées – donc toucher moins de salaire

net – pour recevoir moins de rente, ou, au mieux, le même montant. Autrement dit: les femmes passeraient une deuxième fois à la caisse. Enfin, la réforme est un échec sur le plan technique, car elle rend le 2^e pilier plus opaque, plus coûteux et finalement assez arbitraire. Au moment de la remise des signatures, le président de l'USS Pierre-Yves Maillard a déclaré: « Le grand nombre de signatures montre que les gens en ont assez qu'on s'en prenne aux retraites. La réforme prévue entraînerait une importante baisse des rentes. » [...] 

Extrait du communiqué de l'Alliance référendaire « NON aux baisses de rentes LPP », adaptation SITinfo

UN 2^E PILIER IRRÉFORMABLE

Au-delà de ce référendum indispensable, le SIT fait le constat depuis longtemps que le 2^e pilier est structurellement insatisfaisant. Il est profondément inégalitaire (il aggrave à la retraite les inégalités salariales) ; il est pénalisant pour les femmes et pour les bas salaires ; il nourrit un capitalisme sur le dos des assuré-e-s qui va à l'encontre des objectifs de prévoyance sociale ; et il est d'une complexité de gestion qui le rend opaque et inaccessible à la gestion paritaire souhaitée. Malgré les quelques améliorations amenées à la LPP (introduction du libre-passage, de la gestion paritaire), et même avec la suppression des disparités de cotisation selon l'âge et l'abaissement du seuil d'entrée, il reste un mauvais modèle. Il est grand temps de lancer une réforme qui renforce réellement le 1^{er} pilier, et en fasse une assurance vieillesse avec laquelle on puisse vivre vraiment, et en finir avec un système qui ne nourrit concrètement que la finance, les banques et les assurances. JLF

RÉFÉRENDUMS DÉPOSÉS

Les référendums lancés par le Rassemblement pour une politique sociale du logement, réunissant notamment l'Asloca, les partis de gauche et les syndicats, dont le SIT, sont en passe d'aboutir, avec 7 950, respectivement 7 958 signatures déposées. Ces référendums ont été lancé contre les projets de la droite de réduire la proportion de logements sociaux sur le PAV au profit de la PPE, et limiter les rendements des droits de superficie, et d'obliger l'État à vendre ses terrains aux privés. Un véritable hold-up sur le PAV, au seul bénéfice des milieux immobiliers.  DDF

BOSSE ET TAIS-TOI !

Sans surprise, la majorité de droite du Grand Conseil a refusé l'initiative « Une vie ici, une voix ici », co-lancée par les syndicats, qui prévoit d'octroyer les droits de votes et d'éligibilité au niveau cantonal pour les étrangers-ères résident-e-s depuis plus de 8 ans à Genève. Une majorité du Grand Conseil a également refusé de travailler sur un contre-projet, préférant laisser les travailleuses et travailleurs issu-e-s de l'immigration continuer à bosser sans avoir leur mot à dire sur leurs droits sociaux. La date de votation n'est pas encore fixée, mais la campagne a donc déjà commencé.  DDF

MINDESTLÖHNE !

Il n'y a pas eu que du mauvais ce funeste dimanche 18 juin: la loi climat fédérale a été adoptée, Vandœuvres est dans le camp des perdant-e-s sur le droit à l'alimentation, et... deux communes alémaniques se sont dotées d'un salaire minimum légal! Les villes de Zurich et de Winterthur ont plébiscité l'introduction d'un SML de 23,90 frs, respectivement 23 frs, avec un taux d'acceptation de 65,5% à Winterthur et près de 70% à Zurich! La droite des chambres fédérales peut s'agiter autant qu'elle veut, elle n'arrêtera pas l'Histoire.  DDF



ÉDUCATION SPÉCIALISÉE

Quand veilleurs et veilleuses se réveillent

L'histoire d'une direction qui préféra payer un avocat afin de violer le droit de ses employé-es plutôt que de leur payer leur salaire.

Travail de nuit • Depuis 2019, l'association ARGOS, qui s'occupe de personnes souffrant d'addiction, a entrepris de se mettre en conformité avec la convention collective de l'AGOEER, et le paiement des indemnités pour travail hors horaire administratif (HHA). Cette indemnité aurait dû être versée depuis la signature de la nouvelle CCT en 2012. Et pourtant, bien que les employé-es aient le droit de recevoir ces indemnités pour une période rétroactive de 5 ans, ARGOS s'y refuse. Des veilleurs-euses sont actuellement au tribunal, accompagné-e-s du SIT pour faire valoir leurs droits.

CONDITIONS DE TRAVAIL DIFFICILES

Quoi qu'en pense la hiérarchie, ces professionnel-les ne se sont pas « payé-es à dormir ». Des nuits de 4 à 6h de « sommeil », passées sur un lit pliable dans un bureau, loin d'être reposantes : overdoses, décompensations psychiques, violence, fugues, etc. doivent régulièrement être gérées lors d'une veille. Et pour enchaîner une journée d'étude il faut avoir les nerfs solides car ce sont la plupart du temps des étudiant-es qui effectuent ce métier.

Les veilleurs-euses ont souvent l'impression

d'être livré à eux-mêmes, se retrouvant seul-e-s dans une maison avec plusieurs adultes en situation de consommation problématique dont les risques de passages à l'acte peuvent être élevés.

TRAVAIL « D'ÉTUDIANT-E-S » PEU VALORISÉ

Les personnes qui font des veilles sont très peu considéré-e-s, bien que travaillant seules dans une tranche horaire où les risques sont élevés. Un travail avec de grandes responsabilités mais sans être perçu-es sur un pied d'égalité avec les éducateur-trices au sein de l'équipe éducative d'un foyer. La plupart du temps il s'agit d'étudiant-e-s qui connaissent mal leurs droits et donc perçu-e-s comme étant plus malléables face à des supérieurs hiérarchiques uniquement axés sur l'aspect managérial.

DES SITUATIONS COMPLEXES

Une veilleuse raconte avoir dû gérer une situation difficile avec un résident qui, de surcroît, lui faisait régulièrement des avances non désirées. L'équipe était informée. L'éducateur qui faisait la soirée avec elle a alors reçu un appel de ce résident, objectivement altéré et déjà incohérent

et agressif dans ces propos. Le collègue lui a alors dit que s'il revenait avant 23h (heure de fermeture des portes) elle pouvait le laisser entrer et si c'était plus tard, non. Le collègue est ensuite parti à 22h comme prévu, le responsable hiérarchique était prévenu de la situation. Lorsque le résident arrive, fortement alcoolisé et sous l'effet de produits, il s'est précipité dans le bureau où sa crise a duré plus de 4h. Tantôt il était effondré en larmes tantôt insultant et menaçant.

La veilleuse a réussi à envoyer un sms sans qu'il ne le voit pour avertir son supérieur. Celui-ci n'a rien fait (venir sur place ou contacter une ambulance ou la police). Finalement la veilleuse a réussi à convaincre le résident de monter en chambre et a contacté son supérieur qui n'a jamais répondu.

Peu de temps après être remonté en chambre, le résident redescend. Enfermée à clé dans le bureau, elle refuse d'ouvrir, craignant pour sa sécurité. S'ensuivent de longues minutes de coups frappés à la porte et d'insultes avant qu'il remonte se coucher. La veilleuse n'a pas dormi de la nuit et informe l'équipe le lendemain de l'incident. Aucun soutien adéquat n'a été apporté. Pourtant, le matin même ce résident a menacé une éducatrice avec un couteau.

Pendant des mois elle n'a plus été tranquille pendant ses veilles. Après 1 an et demi de travail, c'est un sentiment de libération et un soulagement tout particulier qui accompagnent sa dernière veille. ♦

Alice Lefrançois

La voix de la veille

Florian Sallin et Mariam Duruz, veilleurs-euses de nuit, nous parlent de leur engagement syndical.



© Nsey Benajah

Militance Florian Sallin, et Mariam Duruz, militant-e-s du SIT ont gagné une somme en conciliation pour les indemnités pour travail de nuit, et souhaitent faire des émules. Entretien croisé.

Pourquoi avoir été au tribunal ?

Florian J'ai travaillé en tant que veilleur à l'association ARGOS durant 2 ans. Fin 2019, on a reçu un nouveau contrat de travail à signer qui ajoutait au précédent contrat les indemnités HHA. J'ai questionné mon responsable hiérarchique ainsi que le directeur de l'association qui n'ont, non seulement pas répondu à mes questions mais n'ont fait que renforcer mes interrogations. Après avoir lu la CCT, je suis retourné vers mon supérieur hiérarchique ainsi que mon directeur en me référant

à la CCT, mais ils ont une fois de plus botté en touche. À ce stade, si la franchise avait été choisie par mon directeur les choses auraient pu être réglées rapidement mais au lieu de ça, je ne me suis pas senti respecté. Je suis donc passé par ma protection juridique qui a confirmé que l'association ARGOS ne respectait pas la CCT.

Pourquoi être allé voir le SIT après avoir obtenu cette somme en conciliation ?

Florian Selon moi, signer une CCT ne doit pas se résumer à un label sur son site internet pour bien paraître. Il s'agit avant tout d'un engagement envers ses employé-e-s. Après plus d'un an de procédure je me suis retrouvé au tribunal des prud'hommes en conciliation.

Cette séance de conciliation fut un véritable sketch, j'étais désigné comme un veilleur ingrat déjà trop bien payé pour son travail illustré par des phrases comme : « déjà que vous êtes payé pour dormir soyez content ». Misant sur la peur et le côté impressionnant cette procédure aurait certainement dissuadé beaucoup de personnes. Pour ma part elle a eu l'effet inverse et n'a fait que renforcer mon côté militant et fédérateur et ma volonté de me battre pour des valeurs de justice sociale. Bien qu'ayant passé au tribunal des prud'hommes en conciliation, je n'en ai retiré aucune sensation de justice. Le lendemain de la réception de la décision du tribunal des prud'hommes j'ai frappé à la porte du SIT et j'ai aidé d'ancien-ne-s veilleurs et veilleuses de

l'association Argos à entreprendre des démarches avec le syndicat.

Quel écho chez les collègues ?

Mariam Florian nous a contacté-e-s et depuis, plusieurs veilleurs-euses accompagné-e-s sont devenu-e-s membres du SIT et se sont organisé-e-s collectivement. Nous avons tenté le dialogue avec ARGOS pour qu'ils se mettent en conformité avec la CCT avec paiement rétroactif pour tout le monde, ce qu'ils refusent et nous obligent donc à déposer des plaintes individuelles au tribunal. Depuis, des collègues nous ont informé-e-s que la direction d'ARGOS a mis sous clé les fiches d'enregistrement des heures.

Florian Lorsque nous nous sommes réuni-e-s au SIT, nous avons réalisé le nombre de personnes en souffrance à cause d'un environnement de travail difficile. Je suis profondément déçu et révolté de voir que la direction de petites associations à but social finissent par devenir des structures qui ne valorisent plus le travail humain. Je me suis senti mieux considéré sur les chantiers lorsque je travaillais comme paysagiste dans le domaine privé que dans cette institution subventionnée à caractère social.

Pourquoi être devenu militant syndical ?

Florian Je pense qu'il faut lutter contre cette nouvelle politique managériale dans le travail social qui ne fait que de briser les valeurs de la profession dans laquelle je désire m'engager. Je pense donc que la lutte doit être globale et non pas individuelle pour s'opposer une dynamique toxique. Je pense que par nature travailler dans le domaine du travail social fait de nous des militant-e-s. Cet épisode vécu a nourri en moi une volonté de m'engager pour défendre des valeurs de justice sociale, d'égalité et d'humanité que je désire voir perdurer dans nos professions. Et pour pouvoir faire notre travail correctement, nous devons pouvoir évoluer dans un environnement de travail adéquat et respectueux du droit. J'espère que plus encore de veilleurs-euses se réveilleront pour valoriser ce travail invisible mais pourtant essentiel. ♦

Propos recueillis par Alice Lefrançois

EN CHIFFRES

8 à 12

C'est le nombre de sollicitations nocturnes en moyenne

4 à 6 heures

C'est le nombre d'heures de « sommeil » par nuit en général

2299 frs

C'est le salaire moyen des veilleurs et des veilleuses



© Johannes Plenio

CONSTRUCTION

Coup de tonnerre dans un ciel gris

La faillite de D'Orlando laisse 168 travailleurs sur le carreau, et illustre les limites du modèle d'affaires dominant dorénavant la construction.

Sous-traitance • Pour les 168 travailleurs de D'Orlando, dont une grande partie ont plus de 50 ans, c'est une catastrophe. Le 22 juin, l'entreprise de construction dans laquelle certains d'entre eux travaillaient depuis plus de 30 ans, a été déclarée en faillite. Avec les autres syndicats de la construction, le SIT a immédiatement interpellé le Département de l'économie et de l'emploi (DEE) et les organisations patronales de la construction afin de leur garantir un revenu et préserver les emplois.

DISPOSITIF D'URGENCE

À cours de liquidités, l'entreprise D'Orlando SA, une importante entreprise de construction genevoise, ne payait plus les salaires depuis un mois, a suspendu l'activité sur tous les chantiers où elle œuvrait, et a invité tous ses employés à se chercher un autre emploi.

Pour ces derniers, c'est le choc. Avec les syndicats Unia et Syna, le SIT organise alors en ur-

gence une Assemblée du personnel, avant d'interpeller la nouvelle Conseillère d'État en charge du DEE, Mme Delphine Bachmann. Celle-ci réunit rapidement les partenaires sociaux et met en place le dispositif demandé par les syndicats: collaboration entre l'OCE et l'employeur pour établir les créances des travailleurs et formuler les demandes d'indemnités en cas d'insolvabilité, séances d'information pour l'inscription au chômage, et mise sur pied d'une bourse à l'emploi avec les organisations patronales du secteur pour reclasser les travailleurs.

RETRAITE ANTICIPÉE À RISQUE

Car la précarité menace. Celle du chômage pour ces travailleurs, celle du travail temporaire et de l'incertitude du lendemain, véritable fléau dans le secteur de la construction, et celle du risque de perdre le droit à la retraite anticipée.

Car chez D'Orlando SA, plus de 60 travailleurs ont plus de 50 ans. Et lorsque l'on connaît les

difficultés pour cette catégorie de travailleurs à retrouver un emploi fixe dans la construction, ce licenciement signifie aussi des interruptions de cotisations à la FAR et le risque majeur de perdre leur droit à la retraite anticipée à 60 ans.

Pour les syndicats, il est donc primordial que tous puissent retrouver dans les plus brefs délais un emploi fixe auprès d'un autre employeur.

PROBLÈME SYSTÉMIQUE

L'entreprise D'Orlando a sans doute ses responsabilités dans cette débâcle. Mais celle-ci est fille aussi d'une évolution du marché de la construction caractérisée par une très forte pression sur les prix de la part des maîtres d'ouvrage (promoteurs privés mais aussi collectivités publiques), et la taylorisation des tâches dans une cascade de sous-traitance.

À commencer par les entreprises générales, qui organisent les chantiers mais qui sous-traitent ensuite les travaux, en ayant retenu au passage leur plus-value, aux entreprises générales (dont D'Orlando en l'occurrence). Ces dernières réalisent alors une partie des travaux, mais en sous-traitent également d'autres, en se servant également leur marge au passage. Et ainsi de suite.

Or, non seulement on retrouve en bout de chaîne les pires situations d'exploitation et de faillites frauduleuses, mais le risque économique induit par le système pousse également les entreprises générales à retarder leurs paiements, mettant alors en péril toute la chaîne.

C'est ce qui s'est passé avec D'Orlando. Un coup de tonnerre mais qui n'étonne pas les syndicats. Aux organisations patronales et aux autorités d'ouvrir enfin les yeux sur le ciel gris de la construction. ♦

Thierry Horner

ÉTABLISSEMENTS MÉDICO-SOCIAUX

Alerte à La Méridienne

Alertés par des membres du personnel, le SIT et Unia ont dénoncé en janvier 2023 des faits de maltraitance envers des résident-e-s et du personnel. Et depuis...

Maltraitance • Les syndicats ont récolté plus de 10 témoignages d'ancien-ne-s et actuel-le-s employé-e-s de l'EMS La Méridienne à Genève, qui rapportent des faits de maltraitance du directeur envers des résident-e-s et du personnel. Cet EMS a la particularité d'accueillir des adultes qui souffrent d'un trouble psychiatrique et qui font face à une importante perte d'autonomie. Toutes les personnes venues au syndicat soulignent l'importance de la mission de cette institution mais déplorent le management et les maltraitances subies ou observées. Cinq mois après avoir lancé l'alerte, les tensions au sein du personnel et la souffrance au travail demeurent très importantes, sept personnes sur une trentaine d'employé-e-s étaient en arrêt de travail début juin.

TÉMOIGNAGES GLAÇANTS
Les témoignages recueillis font entre autre mention d'enfermement de résident-e-s, de non-respect de la sphère privée et de l'intimité des résident-e-s, d'atteinte à la personnalité et à l'intégrité physique des résident-e-s, d'humiliations de résident-e-s et de membres du personnel, et d'atteinte à la personnalité des membres du personnel. Vu la gravité des éléments rapportés, les syndicats SIT et UNIA



© Bret Kavanaugh

ont déposé une dénonciation pénale auprès du Ministère public de Genève fin janvier 2023. Au même moment, les syndicats ont alerté la Direction générale de la santé. Le directeur a ensuite été suspendu et le Conseil d'administration de l'EMS a déclaré l'ouverture d'une enquête interne.

SOURDE OREILLE
Le départ du directeur a été présenté aux employé-e-s par l'employeur comme une prise de retraite anticipée, ceci alors que l'État avait affir-

mé qu'il s'agissait d'une suspension. Le Conseil d'administration, dans lequel siègerait encore le directeur d'après son avocat, refuse que le directeur ad intérim rencontre les syndicats. En mai, l'enquête administrative interne n'avait toujours pas débuté et les employé-e-s n'avaient toujours pas été incité-e-s à s'exprimer sur les dysfonctionnements qui ont pu avoir lieu à l'EMS La Méridienne.

CLIMAT MENAÇANT
Au lieu de cela, un courriel leur

a été adressé pour leur rappeler le secret de fonction, dans un climat marqué par la crainte d'être licencié-e. Une autre communication de la direction ad intérim aux employé-e-s demande principalement de repartir à zéro, niant par-là la gravité des faits dénoncés et la souffrance du personnel. C'est inquiétant, d'autant plus qu'aucune information sur le cadre de l'enquête interne mandatée et aucune garantie d'anonymat ou de protection des personnes amenées à témoigner n'ont à ce jour été apportées par le Conseil d'administration.

PROTÉGER LES LANCEURS-EUSES D'ALERTE
Alors qu'il existait vraisemblablement un faisceau d'indices connus dans le réseau, comment est-ce possible que rien n'ait été fait pour faire cesser les dysfonctionnements graves rapportés? Cela illustre que le système de contrôle actuellement en place n'a pas fonctionné.
Pour prévenir des actes de maltraitances envers des résident-e-s et des travailleur-euses, les syndicats demandent la mise en place d'un dispositif de contrôle plus efficace et permettant la protection des lanceurs-euses d'alerte dans le secteur des EMS.

Dans le cas spécifique de la Méridienne, l'État ne peut plus se limiter à attendre les résultats d'une enquête interne. Celle-ci doit au contraire être menée par un-e intervenant-e-s externe, à même d'offrir toutes les garanties de protection aux témoins et au personnel. Quant aux lanceurs-euses d'alerte licencié-e-s ces derniers mois, ils-elles doivent être réintégré-e-s. ♦

Clara Barrelet

NETTOYAGES

Reconnaissance et égalité, c'est maintenant!

Invisibilisées au quotidien, les employées du secteur du nettoyage ont fait la part belle à la déferlante violette par une spectaculaire action.

14 juin • À 13h33, heure symbolique d'écarts salariaux, une trentaine de nettoyeuses se sont réunies au pied de la FER, où siège l'association patronale du secteur, pour manifester leur détermination. Sur des airs de punk rock, ustensiles de nettoyage en tous genres dans les mains, les militantes du SIT et d'UNIA ont crié leurs revendications, tout en dansant autour d'une toilette en céramique, posée là pour l'occasion.
Bien que les négociations en vue d'une nouvelle CCT aient débuté, les nettoyeuses ne

demandent pas la lune: la reconnaissance de l'ancienneté de la catégorie E « agent-e d'entretien », notamment. Occupée à plus de 80% par des femmes, pourtant, il s'agit de l'unique catégorie qui ne bénéficie pas de valorisation salariale de l'expérience. « C'est le contraire, dès les premiers signes de fatigue, les vieilles sont jetées à la porte! » dénonce Céleste, 59 ans, 30 ans d'expérience dans le secteur du nettoyage.
Actuelle position patronale? Refus net d'entrée en matière! Une fois de plus, les patrons

démontrent le peu de reconnaissance du dur labeur quotidien de l'écrasante majorité de son propre personnel. Pour rappel, bien que le secteur du nettoyage soit féminin, il souffre, plus que d'autres encore, des problématiques d'inégalité salariale, de temps partiels contraints, de double journée de travail ou encore de discriminations. « Aujourd'hui encore, les temps partiels sont réservés aux femmes, alors que les rares postes à plein-temps sont accordés aux hommes », relève Olfa, titulaire d'un CFC d'agente de nettoyage, sans emploi.
Les nettoyeuses exigent une CCT qui biffe les discriminations: en plus de la valorisation des années d'expérience, elles demandent notamment une augmentation du droit aux vacances, une baisse du temps de travail, une valorisation du salaire au-dessus du salaire minimum genevois. Mobilisées, les nettoyeuses ne lâcheront rien, parce que leur travail indispensable vaut bien une convention collective digne de ce nom! ♦

Merita Elezi



© Romain Dancré

FONDATION PÔLE AUTISME

Mettre fin à l'impunité

Non-respect du salaire minimum, organisation du travail déficiente, atteintes à la personnalité, quand la privatisation des prestations échappe à tout contrôle.

Conflit • Depuis le début de l'année, le SIT défend une vingtaine de personnes salariées et anciennes salariées de la Fondation Pôle Autisme. En sus de ses activités de recherche, cette fondation prend en charge des personnes souffrant d'un trouble du spectre de l'autisme (TSA). Elle emploie une centaine de personnes, la plupart psychologues titulaires d'un master.

En 2022, plusieurs psychologues ont alerté l'OCIRT d'une possible violation du salaire minimum genevois. En effet, certaines d'entre elles gagnaient moins de 2000 francs par mois à 100%! L'employeur a réagi par des pressions sur le personnel pour qu'il signe des attestations fallacieuses quant aux formations reçues et aux heures travaillées sous forme bénévole. Mal lui en a pris, puisque quelques-unes d'entre elles ont décidé de se mobiliser pour faire valoir leurs droits avec le SIT.

POINTE DE L'ICEBERG

Au fil des réunions et des témoignages des travailleuses, il est apparu que la violation du salaire minimum n'est que la pointe d'un plus gros iceberg. De manière générale, l'organisation du travail est défaillante et la fondation a décidé de gratter sur

tous les droits du personnel. Délai de carence en cas de maladie, non-respect de la durée du travail, recours répété aux heures supplémentaires non récupérées, absence de personne de confiance, salaires dégressifs ou au mérite, voici quelques-uns des éléments où la direction fait tout ce qui est possible pour dégrader les conditions de travail.

Cette organisation du travail apparaît également comme particulièrement chaotique et dirigée par une seule personne, le directeur, accompagné de deux administratrices, dont l'une est sa femme. En l'absence de ressources humaines, les témoignages font état de nombreuses décisions arbitraires et de pressions individuelles.

CLIMAT DE TRAVAIL DÉLÉTÈRE

Pour compléter ce sombre tableau, les personnes mobilisées osent peu à peu révéler d'autres éléments ayant porté atteinte à leur personnalité et à leur santé. Elles racontent un environnement de travail gangrené par des remarques sexistes ou à caractère sexuel. Le directeur, en permanence dans sa posture dominante de psychiatre, poserait des questions en privé et en public sur la vie intime et sexuelle des collaboratrices. Il décréterait des diagnostics non sollicités et pro-

poserait même des prescriptions médicamenteuses. Un système de management fait de bons et de mauvais points, de pressions et menaces, d'intimidations et de chantage serait mis en place pour assurer le dévouement et la loyauté des collaboratrices qui délivrent des prestations parfois sans être même payées.

CONTRÔLES DÉFICIENTS

Le SIT a alerté l'ancien Conseil d'État qui a répondu ne pas avoir de relations avec la fondation tandis que l'on sait que le DIP collabore et finance certaines prestations. L'OCIRT n'a toujours pas statué ni sur le salaire minimum, ni sur la santé au travail... Et pendant ce temps-là, la fondation dépose plainte pénale contre le secrétaire syndical, demande à la justice que le SIT dévoile les noms de ses membres et menace le personnel de plainte pénale pour avoir parlé à son syndicat. L'inaction de l'État et les pressions antisyndicales de la fondation sont inacceptables! À l'heure où la volonté politique de transférer au privé, sous couvert de flexibilité, de plus en plus de prestations publiques, cette absence de garde-fous et les pleins pouvoirs laissés aux dirigeants de ce type de fondation sont révoltants pour le personnel et inquiétants pour la qualité des prestations. Le personnel et le SIT ne se laisseront pas faire face à ces intimidations. 

Jérôme Chapuis

LA FONDATION EN BREF

La Fondation est dirigée par le Dr Stéphane Eliez, ex-directeur général de l'OMP à qui l'on doit l'ouverture du foyer de Mancy. Le Conseil de fondation est quant à lui présidé par le Pr. Didier Pittet, et l'on trouve parmi les donateurs la Fondation sesam, la Fondation Ardit, la Fondation de bienfaisance du groupe Pictet, etc.

SERVICES PUBLICS

Nouvelle législature, vieilles revendications

Le Cartel intersyndical du personnel de l'État et du secteur subventionné lance une pétition et dépose un cahier de revendications.

Pétition • À l'aube de cette nouvelle législature, le Cartel intersyndical, dont le SIT est membre, lance une pétition contre le projet de facilitation de licenciements et dépose son cahier de revendications pour les années à venir.

REFUSER L'ARBITRAIRE

La pétition intitulée « NON à la porte ouverte aux licenciements arbitraires des agent-es du service public et aux pressions d'intérêts privés » s'oppose au projet de loi du Conseil d'État 13159 visant à modifier la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (LPAC). Ce projet de loi, qui prétend vouloir faciliter la procédure de licenciement, ouvre en réalité la porte à l'arbitraire. En effet, la loi actuelle permet déjà de licencier pour motifs fondés. Cependant, ce que désire le Conseil d'État, c'est la possibilité de licencier en abolissant les voies de recours, en supprimant l'obligation de reclassement pour les personnes devenues incapables à remplir leur fonction pour des raisons de santé, et en supprimant l'obligation de réintégrer un-e employé-e licencié-e de manière injustifiée, notamment.



© Gary Chan

GARANTIES DE PROTECTION

La pétition exige le maintien de la possibilité d'être réhabilité-e par une enquête interne et/ou réintégré-e par une décision judiciaire en cas d'accusations injustifiées; refuse l'absence de garantie de procédure (conserver le droit d'être entendu et conserver l'enquête administrative pour établir les faits); refuse la mise à la casse du personnel qui ne pourra plus bénéficier

d'une recherche d'une autre place de travail adaptée en cas de problèmes de santé durables; et exige de réelles mesures de protection des membres du personnel osant dénoncer les dysfonctionnements de l'État, des HUG, de l'IMAD, des EPI, de l'Hospice général, OCAS, et autres.

PROTÉGER L'IMPARTIALITÉ

La LPAC doit protéger le personnel

de l'État et du secteur subventionné afin de lui permettre d'assurer ses tâches de manière impartiale et égalitaire. C'est cette protection qui permet aux fonctionnaires de résister aux pressions, d'où qu'elles viennent. Le projet de modification de la LPAC du Conseil d'État est dangereux, car il deviendra encore plus difficile aux personnes constatant des abus de les dénoncer puisqu'il sera nettement plus facile de les licencier qu'actuellement.

ENJEUX PRIORITAIRES ET REVENDICATIONS

Par ailleurs, le Cartel intersyndical a présenté au Conseil d'État son cahier de revendications pour la législature 2023-2028, tout en dressant un bilan particulièrement mitigé de la politique du personnel du Conseil d'État sortant. Mis à part l'abandon du PL 13159, le Cartel intersyndical revendique une série d'engagements de l'État-employeur dont, entre autres, le respect des mécanismes salariaux; la revalorisation immédiate des salaires dans les secteurs de la santé, du social et du nettoyage; l'allocation de postes aux besoins du terrain pour effectuer les prestations selon les besoins de la population; la garantie du partenariat social et des droits syndicaux; la réduction du temps de travail sans baisse de salaire; la mise en œuvre d'une politique proactive pour favoriser l'inclusion et l'égalité; et l'achèvement du projet G'Evolue durant cette législature avec une réduction des écarts salariaux, une valorisation des compétences dites « féminines » dans les notations des fonctions, l'abrogation des classes de salaire 4 et 5 tout en garantissant la transparence du système. ♦

Sandra Froidevaux

ECONOMIE DOMESTIQUE

Scène de la vie ordinaire

Des employées de maison, militantes au SIT, ont profité du 14 juin pour rendre visible leur travail et celui de leurs collègues qui n'ont pas pu faire grève.

14 juin • Il est près de 11 heures à l'arrêt de bus Bel-Air quand Estelle, Dorkas, Susan, Nancy et trois autres collègues, toutes employées de maison, commencent à ramasser les objets dispersés au sol. Plumeaux, chiffons, éponges. Elles miment des gestes répétitifs, courbées ou accroupies, accablées par les cris d'une employeuse agacée et exigeante. Elles ont une pensée pour toutes celles qui ne peuvent pas participer au mouvement de grève.

A l'occasion de la grève féministe du 14 juin, elles ont décidé d'interpeller les passant-e-s pour

les sensibiliser à la dureté de leur travail mais aussi au caractère essentiel de leurs prestations.

Elles ont choisi l'arrêt de bus comme lieu symbolique qui les relie toutes car c'est en transports publics qu'elles se déplacent pour rejoindre leurs lieux de travail situés dans les riches communes genevoises, la Riviera vaudoise ou les stations de ski chics comme Gstaad.

Elles expliquent qu'elles font « tout dans la maison ». Tout, cela signifie la prise en charge quasi intégrale du travail domestique et familial. Selon l'office fédéral de la statistique pour assu-

rer le bien-être d'un couple avec enfants en bas âge, les heures nécessaires peuvent dépasser les 90 heures par semaine. Quand la plupart de ces tâches sont déléguées à une employée de maison, le temps pour les réaliser est sous-estimé. Elles doivent agir vite et bien.

Par leur travail, elles améliorent considérablement la qualité de vie de leurs employeurs et contribuent à l'essor économique du canton. Et pourtant, ils sont encore trop nombreux les employeurs qui ne respectent pas le salaire minimum, ne déclarent pas les salaires aux assurances sociales, menacent de dénoncer les personnes sans papiers aux autorités, licencient du jour au lendemain, ne versent pas les salaires en cas d'arrêt maladie. Petits abus de pouvoir qui rendent la vie des employées de maison infernale.

Le 14 juin, elles ont crié qu'elles ne voulaient plus avoir peur. Elles ont demandé à être respectées, protégées et régularisées. ♦

Mirella Falco

PETITE ENFANCE

Forte mobilisation du personnel de la petite enfance

Les employé-e-s du secteur de la petite enfance ont répondu présent-e-s à l'appel à la grève féministe du 14 juin.

14 juin • Le personnel des structures d'accueil préscolaire a préparé la grève féministe à l'appel des syndicats et des associations professionnelles. Tout d'abord en se réunissant pour définir un cahier de revendications spécifique à ce secteur à adresser aux employeurs et aux communes concernées. Puis en lançant et en déposant une pétition munie de 1400 signatures à l'attention du Grand Conseil, du Conseil d'État et de l'Association des communes genevoises, pour réclamer plus de moyens pour garantir la relève, des conditions de travail dignes et l'instauration d'un service public.

RÉACTIONS PATRONALES

Les réactions des fédérations patronales au préavis de grève ont été diverses, tout comme celles des communes. En Ville de Genève par exemple, le cahier de revendications a obtenu une étude point par point et nous aurons prochainement des discussions avec la magistrate et la fédération des comités (FGIPE) pour concrétiser certaines demandes syndicales. Le 14 juin, les employées ont été libérées de l'obligation de travailler sans perte de salaire dès 12h et toutes les structures (à l'exception de 4), ont fermé leurs portes. Les collaborateurs solidaires



étaient aussi mobilisés et ont finalement été traités de manière identiques dès lors que les structures ont fermé leurs portes. Les quatre EVE du secteur Université se sont mises en grève dès le matin.

À Lancy, la position de non entrée en matière du Conseil administratif a surpris, tout comme la reprise des thèses patronales selon lesquelles il ne s'agirait pas d'une grève licite. Des entraves bien concrètes ont été mises au droit

de grève du personnel. À Plan-les-Ouates et Vernier, les droits syndicaux peinent à être reconnus, mais le personnel espère ouvrir un dialogue avec l'employeur pour des améliorations concrètes des conditions de travail de ce personnel très féminisé et une meilleure articulation entre la vie familiale et professionnelle. Quant à la FIPEGS, signataire de la CCT Intercommunale, nous attendons encore sa détermination...

RASSEMBLEMENT ET DÉPÔT D'UNE PÉTITION

En parallèle, le personnel a récolté une pétition qui a été déposée le 14 juin à l'heure symbolique de 15h24 (heure à laquelle les femmes ne sont plus payées, car elles gagnent en moyenne 18 % de moins que les hommes). Plusieurs centaines de personnes étaient réunies aux Canons dans la Vieille Ville. Rythmes musicaux et slogans ont fait vibrer l'assistance dans une ambiance propre à chaque rassemblement de ce secteur professionnel, mais aussi parce que les revendications de la grève féministe sont les siennes. Celles des femmes (et de quelques hommes) exerçant des professions de soins, d'éducation et d'attention aux autres. La pétition demande que les collectivités publiques accordent plus de moyens pour combler le manque de places d'accueil pour répondre aux besoins des parents et permettre aux femmes de se maintenir en emploi lorsqu'elles deviennent mères. Aujourd'hui déjà, le personnel travaille à flux tendu et les équipes sont épuisées. Il manque du personnel diplômé pour garantir la relève et les remplacements. Mais encore faudrait-il que ce travail soit attractif pour attirer les jeunes dans ces professions ! Revaloriser les salaires, former le personnel, garantir la qualité de l'accueil, y compris des enfants avec des besoins particuliers, requiert un investissement beaucoup plus important de la part des communes et de l'État. Le personnel en a aussi assez d'un mode de gouvernance qui repose sur le bénévolat des employeurs, plutôt que sur des structures d'accueil préscolaire professionnelles dans le cadre du service public. Le personnel a ensuite rejoint la Plaine de Plainpail et l'énorme manifestation qui a défilé dans les rues genevoises. ♦

Valérie Buchs

HÔTELLERIE

Femmes de chambre en lutte

Durant la grève féministe, les femmes de chambre organisées par le SIT ont dénoncé leurs conditions de travail.

14 juin • « Notre réalité est difficile. Nous sommes des femmes, presque toutes migrantes : des êtres corvéables à merci pour les hôtels, leurs sous-traitants ou les boîtes temporaires pour lesquelles nous travaillons ». A l'invitation du collectif féministe des Pâquis Folles de rage, les femmes de chambre du SIT ont offert à la centaine de manifestantes présentes une visite guidées de différents aspects de leur métier dans le quartier des Pâquis.

En passant devant l'hôtel d'une grande chaîne internationale, Olga* dénonce des conditions de travail terribles. « Les femmes de chambre

le disent tout le temps : elles savent quand leur journée de travail commence mais jamais quand elle finira. » « Une fois les chambres terminées, nous rentrons chez nous cassées. Nous avons mal aux mains, mal aux bras, mal au dos, mal aux jambes, mal partout », ajoute Leïla*. « Nous avalons des antidouleurs et nous nous taisons. » Ayant trop peur d'être licenciées, elles n'osent bien souvent pas faire valoir leurs droits.

En sous-traitant ce service, les hôtels réduisent leurs coûts de fonctionnement. « Nous qui sommes déjà peu considérées quand nous travaillons directement pour un hôtel, la sous-

traitance nous rend totalement invisibles... et précaires... », dénonce Olga*. À la place des contrats à temps fixe, les contrats sont flexibles, 25 heures garanties par semaine. En cas de maladie ou d'accident, les entreprises les licencient à peine le délai légal de protection terminé. « On nous essore comme des serpillères et dès que nous sommes cassées, on nous jette ! », enrage Olga*.

En s'arrêtant devant un hôtel de la chaîne IBIS, Ana* raconte l'histoire de la grève victorieuse de 22 mois des femmes de chambre de l'hôtel Ibis Clichy-Batignolles, à Paris. « Un jour ces femmes se sont levées pour réclamer d'être traitées avec dignité. Quand nous luttons ensemble, tout est possible ! » Pour les femmes chambre du SIT, pas question non plus de se laisser faire. Elles travaillent sur une campagne afin de visibiliser leurs conditions de travail et un manifeste, qu'elles présenteront d'ici la fin de l'été. ♦

Julien Repond

Décisions du SIT et de la CGAS

- LORS DE SA SÉANCE DU MOIS D'AVRIL, LE COMITÉ SIT A :**
- ♦ adopté les mots d'ordre pour quatre des objets soumis à votation le 18 juin prochain : NON à l'arrêté fédéral sur une imposition des grands groupes d'entreprises (réforme fiscale OCDE); OUI à la loi Covid-19; NON à l'initiative 184 « Pour un congé parental maintenant! »; NON au PLQ Acacias 1
 - ♦ fait un point de situation sur la préparation de la grève féministe du 14 juin et du 1^{er} mai
 - ♦ adopté le budget SIT 2023 ainsi que les propositions budgétaires amenées par le secrétariat
 - ♦ élu une nouvelle vérificatrice des comptes

- LORS DE SA SÉANCE DU MOIS DE MAI, LE COMITÉ SIT A :**
- ♦ discuté des enjeux du secteur du second-œuvre
 - ♦ discuté du deuxième pilier et des différents volets de la réforme LPP21
 - ♦ fait le retour du 1^{er} mai
 - ♦ voté l'ouverture du fonds de grève pour la grève féministe du 14 juin 2023
 - ♦ abordé la campagne en cours sur les votations du 18 juin prochain
 - ♦ désigné le nouvel organe de contrôle fiduciaire de la Fondation sociale du SIT
 - ♦ voté l'engagement de Clément Dubois

- au bureau de l'IPE et comme nouveau secrétaire syndical du tertiaire privé
- LORS DE SA SÉANCE DU MOIS DE JUIN, LE COMITÉ SIT A :**
- ♦ bénéficié d'une présentation des revendications du personnel du parascolaire et d'une présentation de l'action en cours des ferrailleurs
 - ♦ fait un premier bilan de la grève féministe du 14 juin 2023
 - ♦ ratifié le soutien du SIT aux référendums contre les lois 12290 et 12291 concernant les ratios de PPE sur les terrains publics au PAV
 - ♦ validé les comptes SIT 2022
 - ♦ évoqué l'assemblée des délégué-e-s de la CGAS du 20 juin ainsi que les manifestations nationales sur le climat et le pouvoir d'achat qui auront lieu en septembre

- LORS DE SA SÉANCE DU MOIS D'AVRIL, LE COMITÉ DE LA CGAS A :**
- ♦ fait un bilan du 1^{er} tour des élections cantonales
 - ♦ abordé l'organisation du 1^{er} mai et celle de la grève féministe du 14 juin
 - ♦ fait le point sur la campagne en vue des votations du 18 juin 2023
 - ♦ évoqué le référendum contre LPP21
 - ♦ discuté du manifeste CGAS sur la formation professionnelle et continue
 - ♦ fait le point sur les mandats CGAS et désigné les titulaires et suppléant-e-s pour la commission employabilité

- LORS DE SA SÉANCE DU MOIS DE MAI, LE COMITÉ CGAS A :**
- ♦ fait le point sur l'organisation de la grève féministe du 14 juin
 - ♦ fait le retour du 1^{er} mai
 - ♦ abordé les perspectives en lien avec l'élection du nouveau Conseil d'État
 - ♦ désigné Clément Dubois comme remplaçant de Camille Stauffer au bureau de l'IPE
 - ♦ voté le soutien de la CGAS aux référendums lancés par l'Asloca contre les lois 12290 et 12291 concernant les ratios de PPE sur les terrains publics au PAV
 - ♦ voté l'ordre du jour de l'assemblée des délégué-e-s CGAS du 20 juin 2023

- LORS DE SA SÉANCE DU MOIS DE JUIN, L'ASSEMBLÉE DES DÉLÉGUÉ-E-S DE LA CGAS A :**
- ♦ fait le point sur les droits syndicaux et le droit de manifester
 - ♦ discuté du renforcement de la coordination CGAS-Alternative
 - ♦ fait le bilan et évoqué les suites du 14 juin 2023
 - ♦ fait le bilan et évoqué les suites des votations du 18 juin 2023
 - ♦ adopté les comptes 2022 de la CGAS ainsi que le rapport d'activité
 - ♦ procédé à l'élection du bureau CGAS, des juges assesseurs-es de la 2^e instance du Tribunal des prud'hommes, des juges assesseurs-es de la CRCT et des inspecteurs-trices IPE pour la prochaine législature

EN SEPTEMBRE, ON MANIFESTE À BERNE!

MANIFESTATION NATIONALE POUR LE POUVOIR D'ACHAT
organisée par l'Union syndicale suisse (USS)
16 SEPTEMBRE
13H00 Rassemblement sur la Schützenmatte, à proximité de la gare, et départ du cortège

La manifestation se terminera sur la Place fédérale et sera suivie d'une programmation musicale. Un train gratuit est prévu au départ de Genève. Retrouvez les informations prochainement sur le site du SIT.

MANIFESTATION NATIONALE POUR LE CLIMAT
organisée par l'Alliance climatique
30 SEPTEMBRE
14H00 Rassemblement au Bollwerk, à proximité de la gare, et départ du cortège

La manifestation se terminera sur la Place fédérale et sera suivie d'une programmation musicale et de contributions créatives. Retrouvez les information sur le transport prochainement sur le site du SIT.

APÉRO DES JUBILAIRES

Cette année, l'apéro des jubilaires du SIT aura lieu le lundi 2 octobre de 18h à 19h30

Les membres concerné-e-s et les militant-e-s recevront une invitation personnalisée à la rentrée scolaire. Inscriptions obligatoires auprès de sdestanne@sit-syndicat.ch



Le 14 juin du SIT

Le 14 juin 2023, les militantes du SIT, soutenues par leurs collègues masculins, se sont une nouvelle fois mobilisées pour participer à la grève féministe.

Une journée de lutte qui a débuté avec une performance théâtrale d'employées de maison sur la place Bel-Air, pour se poursuivre en pique-nique de la santé devant les HUG et son pendant du secteur social au Parc Gourgas. Les collègues de la Ville et du Grand Théâtre s'étaient quant à elles donné rendez-vous aux Bastions, et les nettoyeuses sous les fenêtres de la FER, tandis que les femmes de chambre rendaient visite aux hôtels des Pâquis. Colère féministe palpable aussi à l'Université, et devant les canons de la Veille-Ville ou le personnel des crèches s'est bruyamment rassemblé.

Avant de retrouver les copines dans le tronçon du SIT de la grande manifestation de fin d'après-midi.

Fortes, fières et en colère. 

Davide De Filippo



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

Impression
Ediprim SA, Bienne
Tirage : 11 500 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.

