



© Prateek Katyal

Les chauffeurs-euses Uber sont des salarié-e-s. Le jugement du Tribunal fédéral constitue une défaite importante pour la « gig economy ». Mais le combat est loin d'être terminé.

Uberisation • Le jugement du Tribunal fédéral reconnaissant le statut d'employé-e-s des chauffeurs-euses Uber est salubre. Il vient rappeler quelques fondamentaux : dès lors que les travailleurs-euses ne disposent pas des moyens de production et sont de fait placés-e-s dans un rapport de subordination au propriétaire desdits moyens, nous sommes dans une relation d'exploitation de la force de travail qui présuppose des droits pour les travailleurs-euses.

Ce rappel salubre est valable pour les chauffeurs-euses d'Uber mais également pour toutes les travailleuses-euses de cette « gig economy », faite certes d'innovation, mais aussi vieille comme le monde en matière d'exploitation des travailleurs-euses. Car le travail rémunéré à la pièce ou la tâche, sans aucune protection sociale, n'a pas attendu l'avènement des plateformes numériques pour exister et ne date donc pas d'hier.

Et tandis que les partis de droite préconisent déjà à Berne de créer un « nouveau statut » de demi-salarié-e-s avec des demi-droits pour adapter le cadre légal à cette prétendue « nouvelle réalité du monde du travail »,

et que d'autres préconisent d'appliquer aux chauffeurs-euses le statut de travailleurs-euses temporaires, soit le plus précaire des statuts salarié-e-s, la résistance s'organise.

LES CHAUFFEURS-EUSES SE MOBILISENT

Depuis plus d'un mois, les chauffeurs-euses se mobilisent et rejoignent le SIT pour défendre leurs droits. Assemblées, courriers à Uber et à l'État, qui a saisi la Chambre des relations collectives de travail (CRCT) le 16 juin dernier. Une procédure de conciliation collective est donc en cours depuis cette date, mais piétine encore à l'heure où nous mettons sous presse ce journal.

Pour défendre leurs droits, les chauffeurs et les chauffeurs-euses sont résolus-e-s à se battre, et à prendre la rue s'il le faut. Le SIT sera à leurs côtés. ♦

Davide De Filippo

>> DOSSIER COMPLET EN PAGES 3, 8 ET 9

AVS ET TVA

Les inégalités au cœur de la réforme AVS21 : quand la TVA augmente, ce sont les plus modestes qui passent à la caisse. Encore une raison de voter NON le 25 septembre prochain. 4

SALAIRE MINIMUM

La majorité de droite du Conseil des États a adopté une motion prévoyant de faire primer le salaire des CCT étendues sur le salaire minimum cantonal. Une riposte syndicale s'impose. 5

CONGÉ PARENTAL

L'initiative du parti des vert'libéraux est trompeuse car elle met en danger le dispositif LAMat au détriment des mères et des salarié-e-s. Un contre-projet s'impose. 6

AGOER

En dénonçant la CCT pour la fin de l'année, les institutions de l'AGOER passent à l'offensive pour faciliter les licenciements dans un secteur déjà sous haute pression. Appel à mobilisation. 10

CONSTRUCTION

Plus de 15 000 maçons adressent un avertissement clair au patronat : sans nouvelles protections de leur santé et une Convention nationale socialement juste, ils remettront ça cet automne. 11

CANICULE


Avec l'intensification des épisodes de canicule, il est utile de rappeler les règles et les droits des travailleurs-euses par grande chaleur. 12

Billet de la présidence

Avez-vous déjà entendu parler de *La Fable des abeilles* ou *Les vices privés font la vertu publique* (1714) de Mandeville (homme de lettres et médecin hollandais né au XVII^e siècle, émigré en Angleterre et spécialisé dans les maladies nerveuses)?

Wikipédia nous explique que l'idée principale de la fable «est que les actions des hommes ne peuvent pas être séparées en actions nobles et en actions viles, et que les vices privés contribuent au bien public tandis que des actions altruistes peuvent en réalité lui nuire. Par exemple, dans le domaine économique,[...] un libertin agit par vice, mais «[sa] prodigalité donne du travail à des tailleurs, des serviteurs, des parfumeurs, des cuisiniers et des femmes de mauvaise vie, qui à leur tour emploient des boulangers, des charpentiers, etc.». Donc la rapacité et la violence du libertin profitent à la société en général. Mais l'idée est encore plus implacable: la «société ne peut avoir en même temps morale et prospérité et [le] vice, entendu en tant que recherche de son intérêt propre, est la condition de la prospérité». Ces positions ont valu à Mandeville de fortes critiques et condamnations et bien qu'il avait décrit là les origines du capitalisme, il a été «refoulé» et l'histoire économique lui a préféré Max Weber (1864-1920, économiste et sociologue allemand) pour expliquer par l'austérité et l'ascétisme protestants, l'idée de l'accumulation du capital propre au capitalisme.

Dans l'ultralibéralisme, pour laisser faire les égoïsmes où chacun défend ses intérêts privés, il faut casser l'État comme instance de régulation (celui qui prélève des richesses via la fiscalité et les redistribue à la collectivité par des subsides, la construction d'infrastructures publiques, ...). Cet Etat, qualifié de néo-libéral, a comme tâche de faire disparaître ce à quoi il sert, faire disparaître les lois de protection (du travail, de l'environnement), les formes de solidarité étatiques (services publics de santé, de justice, d'éducation, ...), ou encore les formes de socialité primaires comme l'entraide amicale, villageoise ou familiale, ainsi que les formes socioprofessionnelles, telles que les nôtres, les syndicats.

Gardons cela dans un coin de notre tête cet été, car l'automne s'annonce comme une période de nouveaux fronts syndicaux! 

Diego Cabeza



SOMMAIRE

ÉDITO

« We're just fucking illegal » **p3**

ACTUALITÉS

Augmenter la TVA en pleine inflation? Pas question! **p4**

Le Conseil des États s'en prend aux plus précaires **p5**

La transition écologique et sociale au menu du prochain Congrès du SIT **p5**

Pas touche à nos 16 semaines de congé maternité! **p6**

Guerre fiscale sans fin contre les salarié-e-s **p7**

DOSSIER

Chronique d'un combat syndical fondamental **p8**
Salarié-e-s ou indépendant-e-s: le Tribunal fédéral a tranché **p9**
Que demande le SIT? **p9**

SECTEURS

Les patrons dénoncent la CCT du secteur de l'éducation spécialisée! **p10**

Le parent pauvre du DIP **p10**

Avertissement syndical **p11**

Un refus de crédit choquant **p11**

SANTÉ AU TRAVAIL

Quels sont vos droits par grande chaleur? **p12**

ENTRETIEN

Cauchemars en cuisines **p13**

EN ACTION

Juin dans la rue **p16**



syndicat

interprofessionnel
de travailleuses et
travailleurs

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

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

Attention, surtout durant l'été, 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

« We're just fucking illegal »

Il y a eu les Wikileaks, les « Panama Papers », les « Paradise Papers », les « Swiss Leaks », et maintenant les « Uber Files » : 124 000 documents mis au jour par le Consortium international des journalistes d'investigation, qui attestent de la « stratégie du chaos » délibérément mise en œuvre par Uber pour construire son empire, et que *Le Monde* résume comme suit : « s'implanter » dans des pays au mépris des législations nationales, faire croître le nombre d'emplois et d'utilisateurs, et ne négocier qu'une fois en position de force ». Un « chantage à l'emploi (...) théorisé et appliqué par Uber dans des dizaines de pays », toujours selon le quotidien¹. « We're just fucking illegal » écrivait un dirigeant Uber à l'interne.

C'est en termes moins triviaux que le Tribunal fédéral est arrivé à la même conclusion, le 30 mai dernier. Non, les chauffeurs-euses Uber ne sont pas des indépendant-e-s, ce sont des employé-e-s, qu'Uber a délibérément maintenu dans un *no man's land* social durant des années, privé-e-s de droits et enchaîné-e-s à cette plateforme numérique, car privé-e-s de toute couverture sociale.

Un jugement salubre, qui ouvre enfin la possibilité pour ces salarié-e-s de faire valoir leurs droits. À un contrat de travail, à un salaire, à une protection – même minime dans l'ultra-libéral droit du travail suisse – contre le licenciement, contre la perte de revenu en cas de maladie. Droit à des vacances payées, à des congés, maternité, paternité ou pour enfant malade, et droit à une protection sociale : à des indemnités de chômage en cas de perte d'emploi, et à une retraite lorsque le moment sera venu, et pour laquelle ils-elles ne seront plus tout seul-e-s à cotiser.

Et alors que le Tribunal fédéral rappelle à l'ordre Uber, un ordre dont on sait maintenant qu'il était délibérément défié par la multinationale étasunienne, voilà que les paladins à la solde de la « gig economy », PLR en tête, en appellent à créer un statut pour les « travail-

leurs indépendants des plateformes ». « Il ne s'agit pas de contredire le TF, mais d'adapter la loi aux nouvelles réalités du monde du travail », déclare Philippe Nantermod, conseiller national valaisan. Et que propose le « parti de l'économie » ? Un statut à mi-chemin entre celui d'indépendant-e et celui de salarié-e-s, avec des obligations sensiblement allégées pour les trucs-machins-bidules-employeurs-qui-ne-veulent-pas-admettre-qu'ils-le-sont, et des droits tout rabougris pour les trucs-bidules-travailleurs-euses-à-mi-chemin.

S'adapter aux nouvelles réalités du monde du travail ? C'est omettre que les tentatives de certains employeurs de reporter le risque économique sur les salarié-e-s en les affublant d'un prétendu statut d'« indépendant-e » ne datent pas d'hier. Et encore moins l'économie « des petits boulots rémunérés à la tâche » et sans protection sociale. En fait de « nouvelle réalité du monde du travail », le PLR souhaite

plutôt nous renvoyer au capitalisme du 19^e siècle, aux balbutiements de l'industrie, voire même à l'époque féodale.

Ce qui est nouveau, ce n'est donc pas le « modèle » que proposent les plateformes de type Uber, c'est l'ampleur du contournement des droits des travailleurs-euses, que le développement des outils

numériques a permis. Si l'écran de fumée a été remplacé par un écran tactile aux couleurs scintillantes, la « coolitude » de la communication n'a d'égal que la précarité des travailleurs-euses qui accomplissent les tâches proposées à prix cassés par des employeurs refusant d'assumer leurs responsabilités.

Or, les « Uber Files » le démontrent : ce n'est ni un hasard, ni involontaire. Il s'agit d'une stratégie de démantèlement des droits des travailleurs-euses, qui implique d'abord de pilonner le cadre légal à coups d'infractions répétées, puis l'appel aux fantassins libéraux (rémunérés eux aussi à la tâche ?) pour les raser au sol.

Et ce seraient nous, les « rétrogrades » ? 

Davide De Filippo

¹ Le Monde, « Uber Files : une plongée inédite et alarmante dans la boîte noire du lobbying », 10.07.22



AVS21

Augmenter la TVA en pleine inflation ? Pas question !

Les inégalités au cœur de la réforme AVS21: quand la TVA augmente, ce sont les plus modestes qui passent à la caisse.

Référendum • Dans les SITinfo précédents, nous sommes revenu-e-s sur les différentes raisons de voter 2 x NON le 25 septembre prochain suite au référendum contre AVS21 et contre la hausse de la TVA. Car si la réforme prévoit de faire porter l'essentiel de celle-ci sur le dos des femmes en relevant l'âge de leur retraite, elle prévoit également un financement additionnel de l'AVS par une hausse de la TVA. Aujourd'hui, focus sur un aspect de la réforme qui impactera directement le pouvoir d'achat de tous-tes les travailleurs-euses, alors que l'inflation est de retour.

UN IMPÔT RÉGRESSIF

La TVA (taxe sur la valeur ajoutée) est un impôt indirect sur la consommation qui s'applique à

tous les stades du circuit économique et à tous-tes les consommateurs-rices, quels que soient leurs revenus. Il est dit invisible car il est compris dans le prix de vente, et donc n'est pas nécessairement perceptible: le fameux « TVA incluse ». Mais il est surtout inégalitaire car il s'applique de la même manière à tout le monde: riches ou pauvres. Ainsi, une coiffeuse qui touche un salaire moyen de 4300 frs par mois paye le même taux de TVA pour le même bien de consommation acheté qu'un banquier dont le salaire moyen s'élève à 12300 frs par mois. C'est donc également un impôt régressif, car il n'est pas proportionnel au revenu. Pour un bien consommé d'une valeur de 140 francs, les deux auront payé 10,01 francs de TVA, soit

77% du prix. Or, 10 frs pour un revenu modeste n'a pas la même valeur que pour un revenu élevé.

PLUSIEURS MILLIERS DE FRANCS

Dans cette réforme, il est prévu que la TVA passe de 7,7% à 8,1%, de 2,5% à 2,6% pour les biens de consommation, et de 3,7% à 3,8% pour l'hébergement. Le gain estimé sur le dos des consommateurs-rices serait de 1,4 milliard par an. Pour un-e travailleur-euse au salaire médian (c'est-à-dire touchant 6665 frs/mois en 2020 selon les chiffres de l'OFS), l'USS estime la perte à 1600 frs par an. Pour un couple avec des enfants, celle-ci est estimée à 2200 frs. Cette relèvement injuste et injustifié serait largement évitable si les plus nanti-e-s

contribuaient proportionnellement à leurs revenus.

INFLATION ET HAUSSE DES PRIMES

Alors que l'OCDE estime l'inflation en Suisse en 2022 à 2,6%, une augmentation de la TVA induirait mécaniquement une baisse du pouvoir d'achat. À cette inflation s'ajoute la hausse des primes de l'assurance maladie qui avoisinera les 10% l'an prochain. Tandis que, lentement mais sûrement, l'impact de l'inflation commence à se faire sentir sur le budget des ménages, une augmentation de la TVA, couplée à l'augmentation faramineuse des primes de l'assurance maladie, ne ferait que creuser les inégalités entre les petits et les gros revenus, paupérisant les plus précaires d'entre nous.

DEUX FOIS NON

Alors que tout le monde sera touché par la hausse de la TVA, ce sont les travailleurs et les travailleuses aux revenus moyens et modestes qui seront les plus fragilisés-e-s. Le SIT s'est toujours positionné contre la TVA, cet impôt injuste qui pèse plus sur le dos des plus modestes que sur celui des riches. En ne concédant des augmentations d'impôt que via la TVA, la droite montre encore son sordide visage: celui d'un fossoyeur qui creuse sans vergogne les inégalités avec une pelle en or. **♦**

Cecilia Raziano

SALAIRE MINIMUM LÉGAL

Le Conseil des États s'en prend aux plus précaires

La majorité de droite du Conseil des États a adopté une motion prévoyant de faire primer le salaire des CCT étendues sur le salaire minimum cantonal. Une riposte syndicale s'impose.

Provocation • Contre l'avis du Canton, du Conseil fédéral et de sa commission de l'économie, le Conseil des États a approuvé lors de sa séance du 15 juin la motion Ettlín, du nom de son auteur PDC, visant à défaire les avancées salariales obtenues à Genève par l'adoption en septembre 2020 du salaire minimum cantonal. Cette motion stipule que dans les secteurs où existe une Convention collective de force obligatoire, le salaire minimum cantonal ne peut s'appliquer. Cela signifierait très concrètement des baisses de salaire dans les secteurs de l'hôtellerie et la restauration, du nettoyage ou encore de la coiffure et des blanchisseries. Soit pratiquement la moitié des travailleuses et travailleurs, des femmes en immense majorité, à qui ce salaire minimum s'est appliqué depuis son introduction. La motion doit à présent être traitée par le Conseil National, et doit être combattue avec vigueur par les syndicats.

PILULE PAS ENCORE DIGÉRÉE

L'adoption du salaire minimum à Genève a montré que même en période de pandémie il était possible sans menacer l'emploi d'augmenter de plusieurs centaines de francs par mois les salaires dans des secteurs précaires. Et pourtant, ni le patronat ni ses relais politiques n'ont jamais digéré la pilule de cette victoire syndicale.

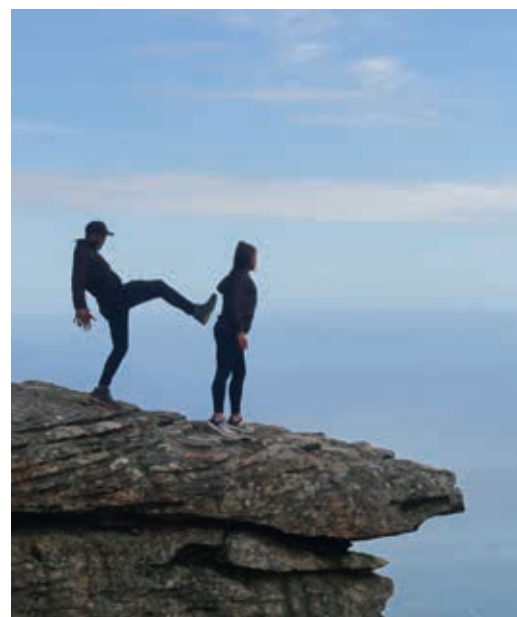
Depuis son entrée en vigueur, les associations patronales ont refusé d'adapter les salaires des conventions collectives de travail au salaire minimum légal. Ce refus ne porte pour le moment pas à conséquence sur le salaire applicable, car la loi cantonale stipule clairement que le salaire minimum cantonal prime sur celui des conventions collectives. Or, c'est précisément cette disposition que la motion Ettlín vise à faire sauter.

PARTENARIAT SOCIAL MENACÉ ?

L'auteur de la motion se cache derrière la défense du partenariat social et des conventions collectives de travail pour justifier son projet. Sauf que l'éventuelle adoption de cette motion par le Conseil National ne contribuera en rien à renforcer le partenariat social. Au contraire, si un tel projet devait entrer en vigueur, afin de défendre les salaires des personnes concernées, les syndicats de la CGAS n'hésiteront pas un instant à s'opposer à l'extension sur le territoire genevois de toute convention collective de travail dont les salaires seraient inférieurs au salaire minimum cantonal. On se dirigerait donc vers un affaiblissement des conventions collectives de travail et du partenariat social.

DÉNI DÉMOCRATIQUE

La bataille livrée aujourd'hui contre le salaire



© Ashley Jurius

minimum genevois et ceux des autres cantons remet en cause la compétence des cantons à légiférer en matière sociale au profit d'un projet économique ne visant qu'à satisfaire une minorité patronale au détriment des travailleuses et travailleurs les plus précaires.

De plus, cette motion constitue un véritable déni démocratique, puisque rappelons-le, la population genevoise a plébiscité à plus 58% et en toute connaissance de cause l'introduction de ce salaire minimum légal prépondérant sur toutes autres normes salariales inférieures.

OPPOSITION SYNDICALE

Mais le patronat n'a pas encore gagné. Car pour être acceptée, cette motion devrait maintenant passer la rampe du Conseil National. Et dans l'hypothèse d'une adoption également par ce dernier, il reviendrait alors au Conseil fédéral d'élaborer une loi puis de la soumettre aux Chambres fédérales pour acceptation. Le parcours de cette tentative de revanche patronale est donc encore long, mais les syndicats, USS en tête, doivent sans attendre se mettre en ordre de bataille pour défendre la victoire syndicale historique obtenue par la CGAS le 27 septembre 2020. ♦

Communiqué CGAS du 17 juin 2022, adaptation SITinfo

VOTRE SYNDICAT

La transition écologique et sociale au menu du prochain Congrès du SIT

Le SIT tiendra son 19^e Congrès le 19 novembre prochain. Il y sera question des revendications syndicales en matière de transition écologique et sociale.

Urgence climatique • Après avoir soutenu l'émergence des mouvements climatiques en 2019 et avoir consacré une résolution qui engage le SIT dans ces mouvements lors de son 18^e Congrès en décembre 2019, puis avoir co-organisé la grève climat de mai 2021 avec la jeunesse en mouvement, et publié un premier texte d'orientation en matière de lutte pour le climat et emploi le 1^{er} mai 2021, le SIT consacra son 19^e Congrès à l'urgence climatique

et aux revendications syndicales qui doivent y répondre.

Il s'agira pour les militantes et les militants de définir les axes principaux de l'orientation politique du SIT en matière d'environnement et de syndicalisme, et d'acter sa volonté de faire de la question environnementale une des ses priorités. Priorité qui n'est pas seulement d'ordre thématique et politique, mais qui doit désormais s'inscrire au cœur des luttes sec-

torielles de branche et d'entreprise, au même titre que la lutte contre la précarité et les inégalités, pour les droits des migrant-e-s et pour l'égalité.

Nous aurons l'immense plaisir d'y recevoir Julia Steinberger, chercheuse et auteure principale du dernier rapport du GIEC sur le réchauffement climatique. Après son exposé et un échange avec elle, les militant-e-s entreront dans le vif du sujet des revendications syndicales à porter tant sur le plan de la limitation du réchauffement que sur l'adaptation des droits des travailleuses aux conséquences de ce réchauffement. Une réflexion qui devra dépasser celle de la responsabilité individuelle pour se concentrer sur les revendications syndicales collectives à formuler à l'adresse des employeurs d'une part et des pouvoirs publics d'autre part. Un débat qui s'annonce passionnant, pour que l'urgence climatique se transforme en urgence également syndicale. ♦

Manuela Cattani et Davide De Filippo



© Klara Kulikova

CONGÉ PARENTAL

Pas touche à nos 16 semaines de congé maternité !

L'initiative du parti des vert'libéraux est trompeuse car elle met en danger le dispositif LAMat au détriment des mères et des salarié-e-s. Un contre-projet s'impose.

Égalité • L'initiative « pour un congé parental maintenant » des Vert'Libéraux (IN 184) semble en apparence positive, puisqu'elle vise à inscrire dans la Constitution genevoise le principe d'un congé parental de 24 semaines au minimum, soit 16 semaines en cas de maternité et 8 semaines pour l'autre parent. Elle prévoit aussi un congé adoption et d'accueil avec hébergement à caractère permanent. Mais elle permet de reporter 2 semaines de l'assurance en faveur de l'autre parent. Cela entraînerait de fait la possibilité de réduire le congé maternité prévu par la LAMat à 14 semaines au lieu des 16 semaines garanties actuellement.

PRÉSERVER LE DROIT DES MÈRES

Par deux fois, le Grand Conseil a adopté le principe de 16 semaines à Genève, en y incluant le congé

adoption et des indemnités dont le montant est plus généreux qu'au plan fédéral. Tout d'abord en 2001, en devenant le canton pionnier de l'assurance maternité et adoption en Suisse puis, en 2005, lors de l'introduction des 14 semaines fédérales de congé maternité. Le Grand Conseil a ainsi réitéré sa volonté de maintenir des prestations plus longues pour les mères, considérant que ce temps est indispensable pour permettre à la mère de se remettre de la grossesse et de l'accouchement, pour permettre un temps minimum d'allaitement et de s'occuper au mieux de son nouveau-né durant ses premières semaines de vie. Les syndicats déplorent que le Conseil d'État approuve sans commentaire, ce qui constituerait un recul du droit des mères et s'opposent à toute forme de réduction du congé maternité. Nous voulons au contraire un rallongement

de celui-ci et un véritable congé parental qui s'ajouterait aux prestations existantes.

PUZZLE COMPLEXE

Le droit actuel découle d'un enchevêtrement entre le droit fédéral et cantonal. Le minimum fédéral prévoit 14 semaines de congé maternité, 2 semaines de congé paternité et bientôt 2 semaines de congé adoption. La LAPG financée par les employeurs, les salarié-e-s mais aussi les indépendant-e-s permet aux cantons de disposer d'un congé maternité plus généreux et d'introduire un congé adoption en prélevant des cotisations particulières. Genève a donc pu maintenir la LAMat prévoyant 16 semaines de congé maternité et adoption avec des indemnités plus favorables. Par contre, la LAPG ne prévoit pas explicitement le droit d'étendre le congé paternité ou d'introduire un congé parental.

Dans ce contexte, l'initiative constitutionnelle des Vert'Libéraux, qui prévoit d'instaurer une assurance cantonale mais sans prévoir l'obligation des employeurs d'accorder le congé puisque celui-ci est régi par le droit fédéral, risque d'avoir pour effet de supprimer les avantages de la LAMat cantonale actuelle, mais sans offrir de l'autre côté la garantie de pouvoir instaurer un véritable droit au congé parental proposé.

CONTRE-PROJET INDISPENSABLE

Les syndicats comprennent les signataires de cette initiative dans leur volonté d'instaurer un congé parental et d'accueil à Genève mais ne peuvent pas soutenir l'IN 184, car il y a un risque évident de mettre en danger le dispositif de la LAMat au détriment des mères, des salarié-e-s et des indépendant-e-s. Pour des raisons techniques, le Grand Conseil doit maintenant s'atteler à l'élaboration d'un contre-projet qui tienne la route. **♦**

Valérie Buchs

FISCALITÉ

Guerre fiscale sans fin contre les salarié-e-s

Sous de fallacieux prétextes, la droite propose des baisses d'impôts qui ne serviront qu'aux riches et affaibliront la population.



© Hasan Almasi

Lutte des classes • Elle ne s'arrêtera donc jamais. Lors du dernier Grand Conseil, la droite a manifesté sa volonté de baisser une fois de plus les impôts des personnes physiques. Les deux raisons avancées sont le résultat très bénéficiaire des comptes 2021, et le projet d'alignement à 15% de l'imposition des multinationales qui appellerait des mesures compensatoires.

Le syndicat est en total désaccord, et invite non seulement à s'y opposer par tous les moyens, mais à changer de majorité aux prochaines élections. Pour quelles raisons ?

ENRICHIR LES RICHES, AFFAIBLIR LA POPULATION

Les baisses d'impôts n'ont d'effet que pour les riches, les faisant encore plus riches. Elles augmentent les inégalités et affaiblissent la redistribution. Cela a déjà été fait en 1998 (-12%) et en 2008, ce qui permet aux riches d'économiser près d'1 milliard par an. Cela affaiblit surtout les ressources de l'État, de plus en plus indispensables et déjà insuffisantes. En effet, la droite ne cesse de couper dans les prestations publiques et les subventions à la santé et au social, ou de bloquer la création de nouveaux postes pour l'éducation. Un seul exemple : les classes professionnelles ouvertes sont complètement insuffisantes pour

les éducatrices de la petite enfance ou la passerelle matu-pro pour la filière architecture (1 seule classe pour 130 candidat-e-s). À chaque fois, la majorité impose sa loi : « que la population se serre la ceinture, gardons pour nous seul-e-s nos richesses croquées au reste de la planète ».

BESOINS URGENTS

Et surtout, c'est sans compter les investissements sociaux et pour la transition énergétique et climatique qu'il faut mettre en œuvre au plus vite : transports, énergie, bâtiment, recherche, transformation de l'agriculture vers une vraie durabilité biologique, protectrice de la biodiversité et de la santé, éradication de la pauvreté et de la précarité, développement des infrastructures nécessaires pour faire face au vieillissement et aux nouveaux besoins sociaux de la population (EMS, crèches, parascolaire, éducation spécialisée, handicap, etc.). Ces besoins sont colossaux si on veut sortir de l'orientation néolibérale en cours, et faire face aux crises générées par ce même néolibéralisme. Or l'État n'est déjà plus en mesure de faire face à ces besoins. C'est une augmentation des impôts pour les riches qu'il faut, comme le demande notre initiative pour une contribution temporaire sur les grandes fortunes.

LE MENSONGE DE L'ATTRACTIVITÉ

Quant à l'argument de la concurrence, c'est une tarte à la crème bien rodée. La phrase en novlangue patronale « que les conditions cadres soient améliorées pour rester concurrentiels » se traduit par : « déplaçons le dumping pour continuer à piller le reste de la planète ». Mais la Suisse est déjà ultra-concurrentielle. Même avec un taux d'imposition du bénéfice des entreprises remonté à 15%, la Suisse restera en dessous des standards internationaux. Et c'est encore sans compter avec les autres « avantages concurrentiels » de la très libérale Helvétie : un droit du travail n'offrant quasiment aucune protection aux travailleurs-euses face aux abus patronaux, des charges sociales d'un quart plus basse que la moyenne dans l'OCDE, des assurances sociales insuffisantes et non redistributives. Quant à la qualité du service public, la droite continue de scier aveuglement cette branche sur laquelle sont aussi assises les entreprises. Jusqu'au jour où cette branche finira par tomber...

Donc non, plus une seule baisse d'impôt ne doit passer, car c'est faire payer la population pour enrichir les riches. ♦

Jean-Luc Ferrière



© Paul Hanaoka

UBER

Chronique d'un combat syndical fondamental

Reconnu-e-s comme salarié-e-s, les chauffeurs-euses Uber rejoignent le SIT et se mobilisent pour défendre leurs droits.

Conflit • « Nous espérons être de retour bientôt ». Voilà le message reçu par les chauffeurs-euses via la plateforme Uber quelques jours après l'arrêt du Tribunal fédéral reconnaissant leur statut de salarié-e-s. Le coup d'envoi d'un mois de la mobilisation de ces derniers-ères, de coup de théâtre institutionnels, et de manœuvres patronales destinées à maintenir un modèle d'affaire reposant sur le transfert du risque économique sur les épaules des salarié-e-s.

ACCORD SURPRISE

Uber n'est pas un « diffuseur de courses » mais une « entreprise de transport ». Ne disposant pas d'une autorisation d'exercer à ce titre au sens de la loi cantonale sur les taxis et les véhicules de transports avec chauffeurs-euses (LTVTC), Uber suspend son activité dès le 3 juin. Le standard téléphonique du SIT est immédiatement saturé d'appels des membres travaillant pour Uber soudain privé-e-s de revenu, suivi-

e-s par de nombreux-euses autres chauffeurs-euses.

Tandis que part une convocation à une première Assemblée générale et un premier courrier à Uber le mettant en demeure de verser les salaires, premier coup de théâtre: le 10 juin, le Département de l'économie et de l'emploi annonce avoir signé un accord permettant à Uber de reprendre son activité contre l'engagement de cette dernière à... respecter la loi.

TRANSFERTS ET LICENCIEMENTS

Sauf qu'Uber ne veut toujours pas assumer le rôle d'employeur. Les chauffeurs-euses sont donc invité-e-s à signer un contrat avec la société MITC Mobility SA, chargé de jouer ce rôle pour le compte d'Uber. Problèmes: les chauffeurs-euses n'ont pas leur mot à dire sur les conditions de travail que propose MITC, et ceux-celles qui refusent d'être transféré-e-s doivent être

considéré-e-s comme licencié-e-s.

A l'issue d'une première Assemblée générale qui aura réuni le 13 juin plus d'une centaine de chauffeurs-euses, une résolution est votée demandant l'ouverture d'un processus de consultation des travailleurs-euses, le paiement des salaires de juin malgré l'empêchement de travailler, et le versement du rétroactif de salaires et d'indemnités dus aux chauffeurs-euses depuis le début de leur collaboration avec Uber. Toujours sans réponse d'Uber au courrier du 10 juin, le SIT sollicite alors Fabienne Fischer, conseillère d'État en charge du Département de l'économie et de l'emploi, afin qu'elle réunisse très rapidement les parties.

CRCT SAISIE

Le 16 juin, deuxième coup de théâtre: plutôt que de recevoir les parties, Fabienne Fischer saisit la Chambre des relations collectives de travail (CRCT) de l'affaire. Cette

saisine sans l'accord préalable des syndicats est problématique à plus d'un titre. Elle empêche les chauffeurs-euses d'exercer pleinement leurs droits syndicaux puisque les parties convoquées sont contraintes à renoncer à toute mesure de lutte durant la procédure, et elle donne un signal politique désastreux de désengagement de l'État dans le règlement de cette situation.

Or, à l'heure où nous mettons sous presse, ni Uber ni MITC n'ont donné un quelconque signe d'entrée en matière sur les revendications des chauffeurs-euses portées par le syndicat, tandis qu'on est loin de pouvoir considérer qu'Uber et MITC respectent pleinement leurs obligations légales.

Les chauffeurs-euses, eux-elles, n'attendent donc qu'une chose: pouvoir le dire haut et fort dans la rue. ♦

Davide De Filippo

AUTOCENSURE

Certain-e-s d'entre vous s'étonneront à juste titre du ton mesuré dont SITinfo fait preuve dans ce dossier à l'égard d'Uber et de MITC. C'est qu'à l'heure où nous écrivons ces lignes, la procédure devant la CRCT est toujours en cours, ce qui nous interdit toute mesure de lutte et de médiatisation du conflit. Ceci ne nous empêche pas d'informer nos membres de la situation, mais nous contraint à une certaine retenue...

Salarié-e-s ou indépendant-e-s : le Tribunal fédéral a tranché

Résumé de l'arrêt du Tribunal fédéral qui consacre le statut de salarié-e-s des chauffeurs-euses Uber.



© Vincent Wachowiak

Droit du travail • Après des allers-retours depuis 2017 entre différentes autorités étatiques cantonales, la Police du commerce et de lutte contre le travail au noir du Canton de Genève (PCTN) rend une décision d'interdiction d'exploiter à Uber B.V. jusqu'à ce que cette dernière se conforme à ses obligations d'employeur, notamment en matière de cotisation aux assurances sociales pour les chauffeurs-euses. C'est contre cette décision qu'Uber B.V. fait ensuite recours, considérant que ces derniers-ères sont des indépendant-e-s.

Le 30 mai 2022, le Tribunal fédéral a rendu un arrêt qui confirmait qu'Uber était l'employeur des chauffeurs et chauffeuses Uber. Cet arrêt invalide une bonne fois pour toute le mythe des chauffeurs-euses d'Uber indépendant-e-s, pour enrayer ainsi le modèle économique de la

multinationale américaine basé sur le report du risque économique sur une main d'œuvre précarisée et sur l'escamotage de toute obligation relevant du droit du travail et des assurances sociales.

LIEN DE SUBORDINATION

En droit, le statut d'employé-e présuppose l'existence d'un contrat de travail, qui peut être écrit ou non. Les éléments qui caractérisent ce contrat sont une prestation de travail, un rapport de subordination, un élément de durée et une rémunération. Le lien de subordination qui place le-la travailleur-euse dans la dépendance est un élément déterminant pour différencier le travail en tant qu'employé-e du travail fourni par exemple par un-e indépendant-e. Dans son arrêt, le Tribunal fédéral a retenu les éléments

suivants pour déterminer que le statut des chauffeurs-euses était celui d'employé-e d'Uber:

- Même si un-e chauffeur-euse n'était pas tenu-e à des horaires ou un nombre d'heures minimum de connexion, Uber lui adressait des sms et courriels pour lui faire reprendre son activité ou travailler à certaines périodes;
- Uber imposait des règles quant à l'état du véhicule (ex: pas plus vieux que 10 ans), au comportement vis-à-vis des client-e-s et à l'habillement des chauffeurs-euses;
- Des actes menaçant la sécurité du-de la chauffeur-euse et des passagers-ères pouvaient entraîner la désactivation du compte des chauffeurs-euses;
- Le-la chauffeur-euse qui refusait des demandes de courses pouvait être déconnecté-e de l'application et subissait un délai d'attente lors de sa reconnexion. Si le taux d'annulation de courses maximal était dépassé, le-la chauffeur-euse pouvait perdre l'accès à son compte (on notera ici l'ironie par rapport au point précédent, un-e chauffeur-euse pouvant avoir des raisons relatives à sa sécurité pour refuser une course). Les chauffeurs-euses n'étaient donc pas libres d'organiser leur travail une fois connecté-e-s;
- Uber contrôle entièrement les prix de courses;
- L'itinéraire est fixé par l'application et le-la chauffeur-euse soumis-e à une géolocalisation permanente. Uber peut baisser le prix de courses en fonction d'un itinéraire jugé inefficace, régissant donc de manière précise la façon dont la prestation de transport doit être effectuée;
- Lorsque le-la chauffeur-euse n'atteignait pas une note minimale fixée par Uber, il-elle pouvait perdre l'accès à son compte. En cas de plainte de la part de client-e-s, le-la chauffeur-euse était suspendu-e jusqu'à clarification, et son compte pouvaient être désactivé temporairement ou définitivement.

ASSUMER SES OBLIGATIONS

Les chauffeurs-euses étant des employé-e-s d'Uber B.V., cette dernière est bel est bien une entreprise de transport, qui peut voir son activité interdite par la PCTN si elle ne respecte pas ses obligations à leur égard.

Uber a donc été sommé par le TF de respecter enfin ses obligations d'employeur, notamment en matière de paiement des charges sociales pour son personnel, des frais professionnels et des salaires, et ce avec effet rétroactif.

La suite, on la connaît. Et c'est loin d'être terminé. 

Anne Fritz

Que demande le SIT ?

Fondamentalement, le « modèle Uber » consiste à reporter le risque économique de l'entreprise sur les travailleurs-euses. Alors que ceux-celles-ci sont à disposition de l'employeur, ils-elles ne sont payé-e-s que lorsqu'on leur octroie une course. Comme si on ne rémunérait un-e caissier-ère de supermarché que lorsqu'un-e client-e se présente à la caisse.

Pour le SIT, ce modèle contrevient


au droit du travail suisse, et est socialement inacceptable. Les conditions offertes par MITC Mobility ne remettent pas en cause ce modèle, raison pour laquelle le SIT exige de:

1. Négocier les nouvelles conditions de travail des chauffeurs-euses, notamment le salaire, la définition du temps de travail, et les indemnités pour frais professionnels.

2. Négocier un plan social pour les chauffeurs-euses qui décideraient de ne pas poursuivre leur activité pour Uber et MITC Mobility.

3. Dans l'intervalle et de manière transitoire durant toute la durée des négociations, **obtenir une garantie de revenu** pour les chauffeurs-euses de la part d'Uber et de MITC Mobility.

4. Dans un deuxième temps, négocier les bases de calcul du rétroactif de salaire et d'indemnité pour tous-tes les chauffeurs-euses ayant travaillé pour Uber à Genève.

5. Obtenir la garantie de l'absence de sanctions de la part de l'OCE à l'encontre des chauffeurs-euses qui renonceraient à travailler pour Uber et MITC Mobility, tant que ces derniers ne sont pas en mesure de leur offrir un emploi stable et conforme au droit. 

SECTEUR SUBVENTIONNÉ

Les patrons dénoncent la CCT du secteur de l'éducation spécialisée !

Les institutions de l'AGOEEER passent à l'offensive pour faciliter les licenciements dans un secteur déjà sous haute pression. Appel à mobilisation.

Conflit • Si l'automne sera chaud dans le secteur de l'éducation spécialisée, ce n'est pas (que) en raison du réchauffement climatique, mais en raison de la détérioration avancée d'un autre climat, social celui-ci. À l'heure des scandales concernant des institutions prenant en charge des personnes en situation de handicap, moins d'un mois après la tournée de la honte faite par des employé-e-s des institutions du social dénonçant les conditions de travail délétères, l'Assemblée Générale des employeurs de l'AGOEEER, regroupant notamment Clair-Bois, la Fondation Ensemble, la SGIPA, Aigues Vertes, l'Arc et la FOJ, a annoncé aux syndicats SIT et SSP leur décision de dénoncer la convention collective à laquelle sont soumises 3000 employé-e-s qui accompagnent plus de 5700 personnes dans le canton. Motif principal ? La volonté des employeurs de faciliter les licenciements. Le SIT et le SSP appellent le personnel à se mobiliser dès la rentrée prochaine.

GESTION LIBÉRALE DANGEREUSE

L'objectif principal des employeurs

est de réduire les délais de congés prévus par la CCT et de supprimer l'obligation de procéder à un entretien d'ajustement avant toute décision de licenciement.

Une manière non seulement de faire des économies de bout de chandelle sur le dos du personnel, mais surtout de consacrer une gestion du personnel autoritaire et arbitraire directement importée des secteurs privés les plus libéraux dans un secteur déjà particulièrement exposé aux risques psycho-sociaux.

Le personnel des institutions d'éducation spécialisée prend en charge des personnes en situation de handicap, des jeunes en difficulté, des enfants avec des besoins particuliers. Un « matériau humain » complexe et vulnérable qui nécessite la construction de lien social par les professionnel-le-s et de constants ajustements des pratiques pour répondre aux besoins de la population prise en charge. Une mission et une gestion du quotidien incompatible avec le *management* à l'emporte-pièce do-

rénavant préconisée par l'AGOEEER, et qui risque *in fine* de nuire à la qualité des prestations.

CONTEXTE EXPLOSIF

Tandis que les scandales pleuvent, et que le personnel du secteur social ne cesse de dénoncer le sous-effectif, les burnouts, les turn-over excessifs, l'instauration de l'engagement par intérim, et les répercussions parfois dramatiques de ces conditions de travail désastreuses sur les personnes que ces professionnel-le-s accompagnent, voilà que les employeurs aggravent la situation en ajoutant encore une couche d'insécurité sur le personnel.

Car la facilitation du licenciement ne fera qu'augmenter le turn-over et la pression sur un personnel déjà à bout, alors que c'est précisément l'inverse dont ont besoin les usagers-ères : un personnel stable, disposant de ressources suffisantes et de l'espace nécessaire pour penser le travail social et la mise en place de stratégies propres à chaque usager-ère.

En s'attaquant ainsi au personnel, ces employeurs ne font donc qu'augmenter les risques de maltraitance.

UNE RENTRÉE DE MOBILISATION

L'heure est donc à la mobilisation. Car la défense des prestations passe nécessairement par la défense de conditions de travail. Le SIT et le SSP organiseront notamment des assemblées dans les institutions dès la rentrée. Pour le personnel, il s'agira d'y participer nombreuses et nombreux. Car si les négociations vont se poursuivre jusqu'en décembre, leur résultat dépendra de la force de l'action collective, et donc de l'engagement de chacun-e dans ce combat. ♦

Alice Lefrançois

SERVICE PUBLIC

Le parent pauvre du DIP

Non content de réduire les prestations des infirmiers-ères scolaires à peau de chagrin, le DIP leur pique des heures.

Austérité • Le personnel du SSEJ est le parent pauvre du DIP. Le manque d'effectif en infirmier-ères scolaires au sein du Service Santé de l'Enfance et Jeunesse (SSEJ) est dénoncé depuis des années. Alors que la démographie scolaire augmente, le personnel en santé scolaire stagne. Ce n'est qu'à coup de dénonciations et de pétitions que des postes ont été ajoutés pour les degrés de l'enseignement primaire il y a près de 5 ans. Depuis 20 ans les ratios élèves/infirmiers-ères scolaires ne sont plus ajustés dans

les degrés des niveaux du secondaire. Un 10 ou 15% de prestation est octroyé dans les Collèges seulement, alors que les problèmes des jeunes et adolescent-e-s se complexifient et se sont encore accrus avec la pandémie. Les besoins dans la petite enfance ne font que croître également et le personnel en santé demeure stable. Les remplacements de longue durée ne sont plus assurés car les budgets sont épuisés dès les premiers mois de l'année. Il faut des postes de terrain au SSEJ dans le budget 2023.

SYSTÈME D'ÉCRÊTAGE ILLÉGAL

Pour grappiller des bouts d'économies, le SSEJ et le DIP utilisent des méthodes que les syndicats dénoncent. Après le coup de force de transformer la fonction des FCPES pour augmenter les heures d'enseignement en santé sexuelle d'un tiers à ressources constantes et donc avec une baisse salariale, c'est le coup des « écrêtages » qui est utilisé. Le SIT dénonce cette pratique qui consiste à biffer arbitrairement toutes les heures positives dépassant 80 heures d'un horaire annualisé au 31 décembre. C'est un vol d'heures travaillées ! Cette pratique est consignée dans une directive de l'Office du personnel de l'Etat (OPE) contestée par les syndicats. Le Cartel intersyndical a obtenu de l'OPE que les hiérarchies puissent néanmoins valider ces dépassements. Ce que les hiérarchies du SSEJ refusent de faire en grande partie. Le Cartel et le SIT exigent la révision de cette directive de l'OPE. ♦

Françoise Weber

CONSTRUCTION

Avertissement syndical

Plus de 15 000 maçons adressent un avertissement clair au patronat: sans nouvelles protections de leur santé et une CN socialement juste, ils remettront ça cet automne.



Mobilisation • Provenant de toute la Suisse, plus de quinze mille maçons ont défilé dans les rues de Zürich le 25 juin dernier. Lors de cette manifestation particulièrement combative, ils ont adressé un message déterminé aux représentants de la Société suisse des entrepreneurs (SSE). Ils exigent des améliorations significatives de leurs conditions de travail et rejettent avec détermination toutes les revendications patronales visant à flexibiliser encore plus leur temps de travail ou encore à affaiblir leur pouvoir d'achat en cette période d'inflation.

50 HEURES DE TRAVAIL EN ÉTÉ ?

La SSE veut abolir le calendrier des horaires de travail qui permet de planifier le temps de travail et d'équilibrer la durée du temps de travail entre l'hiver et l'été. « Une abolition de ce calendrier serait catastrophique pour tous les collègues » déclarent d'une même voix les militants du SIT dans le train pour Zürich. « Les patrons en profiteraient pour réduire nos horaires de travail à la mauvaise saison et nous faire trimer comme des esclaves en été sous la canicule ! »

Au moment où un travailleur sur six est victime d'un accident chaque année sur les chantiers, un

nouveau durcissement des conditions de travail dans la construction, qui figurent déjà parmi les plus pénibles, ne conduira qu'à faire perdre davantage d'attractivité à l'ensemble des métiers du bâtiment. A l'heure où le patronat se plaint d'une pénurie de main d'œuvre qualifiée, cette proposition est tout bonnement irresponsable.

MÉPRIS PATRONAL

En dépit d'une conjoncture florissante dans la construction, la SSE a refusé toute augmentation générale des salaires ces deux dernières années. Pire encore, elle tente désormais d'imposer une augmentation de salaire au mérite, à la tête du client, et de baisser celui des travailleurs âgés.

Fidèle à sa stratégie empreinte de mépris à l'encontre des travailleurs, le Président de la SSE, Gianluca Lardi a déclaré dans le Blick le jour de la manifestation qu'il était ouvert à la discussion quant aux augmentations de salaire mais que les manifestations d'ouvriers du bâtiment comme celle de Zürich ne représentaient qu'une petite partie du personnel...

Il s'agit au contraire d'un mouvement massif des maçons qui voient très clair dans le jeu patronal qui consistera à proposer dans les mois à venir une augmentation de salaire minimale en contrepartie d'une déréglementation totale des horaires de travail.

NOUVELLES MOBILISATIONS

Dès l'ouverture des négociations, les représentants de la SSE n'ont cessé de provoquer les travailleurs et leurs représentants syndicaux allant jusqu'à faire planer la menace d'un vide conventionnel en janvier prochain s'ils n'obtenaient pas gain de cause (voir édition du SITinfo du mois de juin 2022). La réponse des maçons, le 25 juin dernier, a été cinglante. Pour les 80 000 travailleurs de la construction, ils exigent une nouvelle CN socialement juste incluant notamment de nouvelles protections contre les intempéries et les licenciements de leurs collègues âgés, des horaires de travail prévisibles et adaptés à la pénibilité de leur activité sur les chantiers, ainsi que des augmentations de salaire substantielles pour tous. Faute de quoi, l'automne pour les patrons s'annoncera caniculaire. **♦**

Thierry Horner

OMP

Un refus de crédit choquant

Alors que l'Office médico-pédagogique est sous l'eau, la commission des finances refuse de lui accorder les moyens dont il a besoin.

Dogmatisme • Pour assurer les prestations de la rentrée scolaire à l'Office médico-pédagogique (OMP), le DIP et le Conseil d'État ont demandé une ligne de crédit urgente, équivalente à 2,2 millions, qui vient d'être refusée par la droite de la commission des finances. Cette demande équivalait à la nécessité partagée par les organisations syndicales de renforcer l'OMP de 55,5 postes, sans considérer les effectifs à ajouter au budget 2023

et suivants.

Le refus de ce crédit extraordinaire pour ce plan d'urgence s'avère catastrophique. Ce vote est irresponsable et va renforcer les difficultés de l'OMP de délivrer ses prestations, tout en faisant courir des risques aux enfants les plus en difficultés. Il ajoute une couche d'inquiétude au personnel.

Le SIT dénonçait un manque de moyens pour l'OMP et les difficultés à tous niveaux bien avant

que néclate « l'affaire Mancy ». Une pétition syndicale a été adressée l'automne dernier au Grand Conseil. Elle relevait une série de dysfonctionnements et de difficultés structurelles (l'équivalent d'un tiers du personnel en contrat précaire et de remplacement; retards dans les prises en charges et le suivi de prestations aux enfants; crainte de l'affaiblissement des besoins éducatif et thérapeutiques; absences de procédures et de référents métiers;

manque flagrant de moyens...). Le plan de mesures proposé par le DIP fait sens et a été bien accueilli par les organisations du personnel. Il fait suite à un état des lieux sérieux et relativement exhaustif que nous partageons.

Or, sans crédit supplémentaire, ce plan de mesures ne pourra pas être réalisé. C'est regrettable et choquant. Lorsque l'on découvrira de nouveaux cas d'enfants en souffrance, il n'y aura pas besoin de commissions parlementaires pour déterminer les responsabilités: il suffira de se rappeler de la décision des commissaires de droite de refuser ce crédit, dans une posture purement dogmatique à l'égard du service public. **♦**

Les organisations syndicales se préparent à une mobilisation.

Françoise Weber

CANICULE

Quels sont vos droits par grande chaleur ?



© Oleksandr Sushko

Avec l'intensification des épisodes de canicule, il est utile de rappeler les règles et les droits.

Canicule • La chaleur peut impacter notre santé et notre sécurité au travail. Le droit du travail prévoit quelques règles minimales à observer, et donc à faire valoir auprès des employeurs. Les trois principaux facteurs de risques sont la chaleur, le rayonnement solaire et l'excès d'ozone.

Les risques liés à la chaleur sont fonction de la température, du taux d'humidité, mais aussi du type d'efforts à effectuer, des courants d'air, de l'habillement et de l'état de santé. Les atteintes, qui peuvent aller jusqu'au coup de chaleur, se manifestent par la bouche sèche, des faiblesses, vertiges ou nausées, de la confusion, voire des maux de tête, des crampes et des vomissements. L'ozone peut provoquer des troubles aux yeux et aux voies respiratoires.

Il faut donc prendre toute mesure adéquate pour se protéger, dont certaines incombent aux employeurs (aménagements divers,

information du personnel, etc.) et d'autres aux salarié-e-s (habillement, alimentation, etc.).

SEUILS D'ALERTE

Les règles sont basées sur des seuils d'alerte, qui font intervenir plusieurs facteurs. Le premier est la température (mesurée à l'ombre). Mais son échelle doit être adaptée selon l'humidité : les seuils d'alerte (en degrés °C) sont abaissés au fur et à mesure que le taux d'humidité augmente. Il en va de même avec les efforts requis : plus l'activité est intense, plus les mesures à prendre sont importantes. De même selon les conditions d'exercice de l'activité (locaux avec sources de chaleurs, habits spéciaux, etc.), ou si on travaille à l'extérieur. Enfin, il y a des facteurs personnels, selon l'état de santé, l'âge, le fait d'être enceinte ou d'allaiter (voir encadré).

Un tableau des échelles de références et des mesures à prendre est en ligne à l'adresse suivante, <http://www.sit-syndicat.ch/spip/spip.php?article807> accessible en scannant le QR code de cette page.


www.sit-syndicat.ch/spip/spip.php?article807 accessible en scannant le QR code de cette page.

MESURES À PRENDRE

Les mesures à prendre sont d'abord de protection (aération aux heures fraîches, protection contre le rayonnement, fermeture des fenêtres exposées, mise à disposition d'eau en quantité, etc.). Les « dress codes » doivent être assouplis pour permettre des vêtements légers, et l'alimentation devrait être adaptée. À moyen terme, il faudra adapter les locaux (supprimer les sources de chaleur internes, etc.). Dans le cas du travail à l'extérieur, il faut en plus des zones d'ombre et de fraîcheur pour des pauses, des mesures individuelles (lunettes, etc.). Des premiers secours doivent être à disposition.

Des mesures d'organisation sont aussi à prendre : pauses suffisantes en cas de travail exposé, allègement des charges et du rythme de travail, changements d'horaires si besoin. Il faut également avoir un œil attentif aux collègues et pouvoir intervenir en cas d'apparition de symptômes. L'employeur a également un devoir d'informer des mesures qui sont prises.

En cas de doute, contactez le

syndicat sans attendre, qui pourra déclencher des mécanismes de contrôles si nécessaire. 

Jean-Luc Ferrière



PROTECTIONS PARTICULIÈRES DE LA MATERNITÉ

Pour les femmes enceintes, les mesures sont encore plus strictes, en raison des risques de fausses couches notamment. Le travail est considéré comme dangereux, et donc interdit, à partir de 28°, mais il faut également tenir compte de l'humidité et autres facteurs (aération, etc.). Dans ces cas, l'employeur doit fournir un travail équivalent mais non exposé à ces facteurs de risques. Si l'employeur ne peut pas proposer un poste équivalent, la femme enceinte est dispensée d'aller travailler et touchera 80% de son salaire, et une indemnité équitable pour la part de salaire en nature. Renseignez-vous au syndicat sans attendre.



FASTFOOD

Cauchemars en cuisines

A l'occasion d'une action coordonnée par le syndicat international de l'alimentation, une nettoyeuse membre du SIT a témoigné de ses conditions de travail dans un fast food.

Témoignage • Début juin, l'Organisation internationale du travail (OIT) décidait d'ancrer le droit à un environnement de travail sûr et salubre dans ses droits fondamentaux. Afin de soutenir la résolution, un rassemblement était organisé quelques jours plus tôt face au Mc Do de la gare avec une vingtaine de syndicats du monde entier. Blessures, mises en danger de la santé, agressions sexuelles et diverses formes de harcèlement... De multiples atteintes à la santé physique et psychique dont sont victimes les employé-e-s de fastfood ont été dénoncées. Deux membres du SIT ont fait part de leurs expériences lors de ce rassemblement coordonné par le syndicat international de l'alimentation (UITA), dont Ana*, qui a passé une grande partie de ses nuits de 2019 à 2021 à travailler pour une entreprise à qui un fastfood très connu soustrait le nettoyage de ses restaurants. Interview.

En quoi nettoyer de nuit un fastfood peut atteindre la santé ?

Quand le SIT m'a demandé de raconter mon expérience en matière de santé au travail, je n'ai pas su par où commencer. Il y a tellement de choses à dire... Du coup, j'ai montré mes bras et

j'ai commencé par raconter l'histoire des différentes cicatrices. Mes soirées de nettoyage commençaient par le nettoyage des grilles encore chaudes sur lesquelles les burgers sont cuisinés. Il fallait vite le faire avant que la ventilation du restaurant ne s'arrête. Ces grilles m'ont laissé plusieurs marques... comme l'huile de friture encore très chaude qu'il fallait manipuler avec des gants de protection troués !

Le matériel était souvent défectueux ?

Tout le temps ! Ces gants de protection troués, j'ai demandé plusieurs fois qu'on les change... comme les gants de nettoyages beaucoup trop grands qui ne résistaient pas aux frottements ni aux produits très forts que je devais utiliser ! Les chaussures de sécurité étaient très lourdes et n'empêchaient pas de glisser... Et pire encore, il n'y avait parfois pas de produits de nettoyage !

Et que te répondais ton patron ?

Plutôt que de remplacer le matériel de nettoyage cassé, le manager du restaurant me menaçait quand je me plaignais : « Tu te plains beaucoup toi et beaucoup de gens cherchent du travail...

Regarde cette poubelle, elle est remplie de CV de gens qui veulent travailler. » C'était très clair : il fallait se taire pour garder sa place, ne jamais se plaindre pour tous les risques du métier ! Du coup, j'achetais mes propres gants de nettoyage, mes propres chaussures et, parfois même, le produit de vaisselle qui manquait pour nettoyer... Le produit vaisselle, une nuit, c'est mon fils qui me l'a apporté !

Ton fils ? Mais il n'y avait pas de collègues ou de superviseurs pour ça ?

Non... Comme nous étions toujours en sous-effectifs, que l'entreprise ne prévoyait jamais assez de personnel et que parfois des personnes étaient malades ou en quarantaine, je me suis retrouvée de nombreuses fois seule pour faire le travail de trois ou quatre, à devoir finir de nettoyer avant 7h du matin. Plusieurs fois mon fils est venu m'aider, plusieurs fois une amie aussi ! Sans être payés évidemment, parce que si les cuisines des deux restaurants que je devais nettoyer n'étaient pas nickel, j'allais avoir des problèmes !

Que penses-tu de la décision de l'OIT de considérer la santé comme un droit fondamental au travail ?

Ça me parle beaucoup, mais tout le travail reste à faire ! Comment peut-on parler de santé au travail dans les conditions dans lesquelles je travaillais, avec la pression, les menaces, le matériel pas adapté et défaillant, l'huile et les grilles brûlantes et, surtout, sans jamais aucune formation à mon poste ni jamais aucun cours sur la sécurité ? Ce n'est pas possible ! Et je ne pense pas qu'une décision prise à l'OIT y changera beaucoup. Il faut que les travailleurs et travailleuses se mobilisent sur les lieux de travail pour que ça change vraiment. ♦

*Nom d'emprunt
Propos recueillis par **Julien Repond**

Décisions du SIT et de la CGAS

LORS DE SA SÉANCE DU MOIS DE JUIN, LE COMITÉ SIT A :

- ♦ dressé le bilan de la journée du 14 juin
- ♦ pris connaissance de l'action collective en cours avec les chauffeurs-euses Uber
- ♦ discuté des enjeux de la manifestation du secteur de la construction du 25 juin à Zurich
- ♦ approuvé les comptes 2021 du SIT
- ♦ voté les prises de position du SIT sur les prochaines votations du 25 septembre, en réaffirmant son opposition à AVS 21, à l'augmentation de la TVA, et à la suppression de l'impôt anticipé sur les obligations
- ♦ discuté de son propre fonctionnement en vue de la prochaine

- mandature
- ♦ fait un point de situation sur l'avancée des travaux de préparation du Congrès SIT du 19 novembre, et adopté l'ordre du jour de ce dernier
- ♦ adopté les mandats de la délégation SIT au Congrès de l'USS.

L'Assemblée des délégué-e-s de la CGAS prévue le 28 juin a été reportée au 30 août afin de permettre aux délégué-e-s de participer au rassemblement de protestation contre l'abolition du droit d'avortement aux Etats-Unis organisé le même jour sur la place des Nations.

La CGAS a toutefois procédé par voie circulaire à l'adoption des mots d'ordre pour les votations de septembre (2X NON à AVS21 et à l'augmentation de la TVA, et NON à la suppression de l'impôt anticipé sur les obligations) et des mandats en vue du Congrès 2022 de l'USS.

8^e Festival Alternatiba

3.9.22 stands animations restauration concerts

Parc des Bastions

dès le 29.8 conférences films théâtre

Gratuit

alternatibaleman.org

CONFÉRENCE

Mercredi 31 août 2022 de 18 h 30 à 20 h

Uni Mail, M R290

« Transition : un gisement d'emplois inexploité »

avec

Mustapha Kamal,

Senior Advisor, Green Jobs, Bureau International du travail

Fabienne Fischer,

conseillère d'État genevoise en charge du Département de l'économie et de l'emploi

Suivie d'une TABLE RONDE

avec

Alexandre Epalle,

directeur de la DGDERI (promotion économique)

Jean-Luc Favre,

Vice président, Union des Associations Patronales Genevoises

Gilles Miserez,

Directeur général de l'Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC)

Nicolas Rufener,

Secrétaire général de la Fédération genevoise des métiers du bâtiment

Manuela Cattani,

syndicaliste, Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs

Modération:

Serge Michel, Rédacteur en chef de Heidi.news

LE COURRIER

L'information
à un prix, son
indépendance
aussi

Offrez (-vous)
un média
engagé!

2 mois d'essai
dès 19 Frs.

lecourrier.ch | 022 809 55 55



syndicat 19^e congrès 19.11.2022

Le 19 novembre 2022, le SIT tiendra son 19^e Congrès. Moment très important de la vie du syndicat, le Congrès définit les grandes orientations de politique syndicale du SIT, modifie les Statuts au besoin, et procède à l'élection des instances du SIT (comité interprofessionnel, présidence, secrétariat général) pour les 3 années à venir.

Cette année, son thème portera sur les revendications syndicales en lien avec la transition écologique et la justice sociale.

Le Congrès est composé de délégué-e-s de chaque secteur et commissions du SIT. Si vous êtes intéressé-e-s à y participer, contactez rapidement le secrétariat.

Le Congrès se tiendra de 8h30 à 17h à l'UOG, avec pause repas à midi. En fonction des besoins et des possibilités, une garde d'enfants pourra être organisée sur place afin de permettre aux parents d'assister aux débats.

ORDRE DU JOUR

8 h 30

Accueil café-croissants

9 h Début

1. Ouverture du Congrès
2. Thème : Justice sociale et transition écologique : Quelles revendications syndicales ?
 - a. Conférence et discussion avec Julia Steinberger, chercheuse, auteure principale du dernier rapport du GIEC

12 h Pause repas

- b. Suite des débats sur le thème en ateliers
- c. Restitution en plénière et adoption du texte d'orientation politique
3. Modifications des Statuts
4. Elections
 - a. Comité
 - b. Présidence
 - c. Secrétariat général
5. Résolutions
6. Alliances
7. Divers

17 h Fin



Majid Taleghani

Membre du SIT depuis 2015 et du comité depuis 2019, Majid nous a quitté-e-s le 14 juin dernier, suite à un long combat contre le cancer.

Issu d'une famille aisée, Majid est né dans la région de Taleghan au nord de Téhéran. Il a toujours questionné sa famille sur la différence des conditions de vie entre employé-e et employeur.

À 15 ans, il part en France pour faire des études où il s'engage dans les mouvements estudiant-

tins prorévolutionnaires.

Sa petite sœur et son père sont arrêté-e-s dans les débuts des années 80, ce qui le poussera à s'engager plus dans les mouvements d'opposition et résistance iraniens et des ONG engagées dans la défense des droits Humains.

En 2006, il s'installe avec sa femme à Genève, et milite chez les Verts avant de s'engager au SIT, où il militera jusqu'au bout, notamment dans le groupe de préparation du prochain Congrès.

Tu nous manqueras, camarade.

Pour un moment de détente avant de reprendre le collier de l'activité syndicale...
Pour se rencontrer de manière conviviale, nous vous invitons à la

EÎTE DU SIT



Vendredi 2 septembre 2022, dès 18 h
dans le jardin du SIT 16, rue des Chaudronniers, en Vieille-Ville

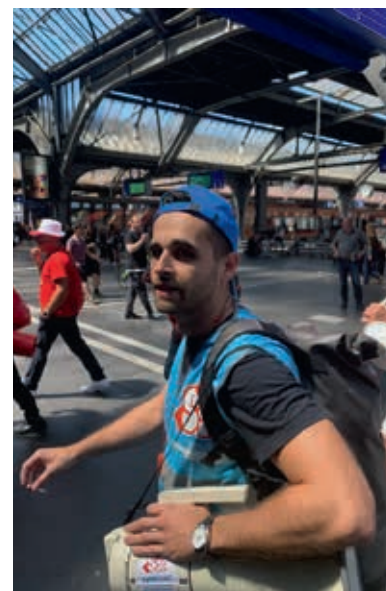
Il y aura à boire, à manger, de la musique. venez avec vos ami-es, votre famille, vos collègues de travail, nous nous réjouissons de vous rencontrer!

Juin dans la rue

Il a fait chaud ce mois de juin, déjà très chaud. D'abord le 14, prélude d'une nouvelle grève féministe l'année prochaine. Et parce que le combat est encore long, nous étions, encore une fois, plusieurs milliers de femmes et d'hommes solidaires à prendre la rue pour exiger l'égalité, et répéter – une fois encore – que 65 ans, c'est toujours non.

Et ensuite le 25, à Zurich cette fois-ci, pour une manifestation nationale du secteur principal de la construction. 15 000 ouvriers dans la rue, pour exiger des augmentations salariales, une véritable responsabilité solidaire dans les chaînes de sous-traitance, et plus de protection sur les chantiers contre les intempéries et... les canicules. **♦**

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

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: 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.