



© Eric Roset

CONSTRUCTION

Est-ce que c'est clair ?

En arrêtant le travail par milliers à Genève et dans toute la Suisse, les maçons ont envoyé un message de détermination face aux menaces patronales.

Convention nationale • Plus de 7000 maçons ont fait grève le 7 novembre dernier dans les rues de Lausanne, la Chaux-de-Fonds, Delémont, Fribourg et Genève pour rejeter les conditions de travail moyenâgeuses que tente de leur imposer le patronat. Pour exiger également de nouvelles protections et des augmentations de salaire pour tous. Reconduisant leur mouvement le lendemain dans la capitale vaudoise, ils ont montré un esprit de solidarité et une force collective exceptionnelle.

CANICULE ET AUTOMNE CHAUD

Depuis des mois maintenant, les travailleurs genevois de la construction, comme l'ensemble de leurs collègues dans toute la Suisse, n'ont pas été épargnés. Après la pandémie, après avoir été victimes de conditions de travail infernales en raison d'un été particulièrement caniculaire, ils ont dû encore subir les attaques brutales de la Société suisse des entrepreneurs (SSE) et de ses alliés, à l'instar du GGE à Genève, dans le cadre des négociations de la nouvelle convention nationale du secteur

principal de la construction. Au moment où le chiffre d'affaire dans la construction augmente de plus de 4.5% passant à 23.1 milliards de francs et que les carnets de commandes sont pleins.

PROPAGANDE ET MENACES PATRONALES

À la tête d'une machine de propagande aussi énorme que mensongère, la partie patronale a tenté par tous les moyens de vendre son projet de nouvelle convention collective comme un modèle de « modernité », laquelle serait profitable tant aux entreprises qu'aux salariés.

Pire encore, constatant que cette machine déraillait et que les menaces et mesures d'intimidation pour saper la mobilisation en cours n'avaient pas de prise sur le personnel, les patrons genevois ont encore attaqué les syndicats en justice pour violation de la paix du travail et fait publier le 3 novembre une annonce payante dans le 20 minutes pour faire passer les maçons pour des privilégiés.

>> SUITE PAGE 4

GRÈVE FÉMINISTE

Le 14 juin 2023, nous ferons une nouvelle fois grève pour plus d'égalité. Une grève qu'il faut commencer à préparer dès maintenant. 4

DEUX INITIATIVES POUR LE CLIMAT

Le SIT soutient les initiatives fédérales « pour un fonds climat » et « pour l'Avenir », lancées respectivement par le PS et les Vert-e-s, et par les Jeunes socialistes. 5

DOSSIER UBER

Uber refuse toujours d'assumer ses obligations d'employeur, tant sur le règlement du passé que sur les conditions de travail actuelles et futures. Décryptage des enjeux. 8-9

GRAND THÉÂTRE

Le personnel du Grand Théâtre de Genève se mobilise contre la flexibilité totale que le Conseil administratif tente d'imposer sans contrepartie. 10

HÔTELLERIE

Trois travailleuses licenciées en juin et juillet dénoncent les conditions de travail inacceptables auxquelles elles ont été soumises à l'Hôtel Meininger. 12

L'ADDITION

La droite majoritaire au Grand Conseil vient d'offrir près de 300 millions de cadeaux fiscaux aux plus aisés-e-s. Le SIT appelle au référendum. 13

Billet de la présidence

Vous avez peut-être entraperçu ce titre dans la presse: « Orphelins: en Bolivie, le « peuple de l'eau » disparaît avec le lac Poopó » ? Ce lac salin est situé à environ 3 686 mètres d'altitude sur l'Altiplano bolivien et lorsqu'il était plein, sa superficie pouvait atteindre 2 500 km². À partir de 2014, après avoir été abondamment ponctionné pour l'irrigation de l'agriculture et les mines et avoir subi notamment les effets du réchauffement climatique, il s'est asséché à près de 99 %. Et le peuple Uru, qui s'appelle lui-même « le peuple de l'eau », a perdu avec lui sa seule ressource: « il y avait tout, des poissons, des oiseaux, des œufs, tout. C'était notre source de vie », rapporte l'article.

Ça se passe loin de chez nous, de notre monde du travail et pourtant: dans le flot de nouvelles en lien avec la crise climatique, comment se fait-il que dans une telle situation d'injustices sociale (nos combats syndicaux du quotidien) et environnementale, rien n'évolue et que l'on soit si empêché-e-s (nos gouvernements) de prendre les décisions qui pourtant s'imposent. Nous sommes enfermés-e-s dans un système de pensée (où s'entrecroisent différentes dominations: patriarcale, capitaliste, extractiviste, sexiste, raciste, impérialiste, ...), notre société vit au dépend des femmes, des personnes en précarité (de l'emploi notamment), des peuples premiers, de la nature et du vivant.

Pour dénouer ce système de pensée, il est nécessaire de changer les récits, de s'éloigner d'un rapport utilitariste à la nature, de questionner le progrès, pour regagner de la qualité de vie et être plus dans la profondeur de ce qu'on vit auprès des gens que l'on aime et de notre environnement, dans un autre rapport au temps.

L'adaptation demande de l'écoute, de trouver des espaces sécurisants de réflexion et de parole pour questionner en toute humilité, mais il faut être radicaux et rêver grand¹. On a besoin de désir, car cela nous fait bouger, car si c'était la raison qui primait, on n'en serait pas encore-là. C'est le principe d'une utopie. On peut dire quel est notre futur idéal, puis on se met en action et on trouve nos allié-e-s, car dans l'histoire le monde passe des étapes avec un petit nombre d'individus, des minorités en contestation avec leur époque.

Voici donc la question préliminaire à notre Congrès et notre action: qu'est qui nous fait vibrer et avec qui, pour miner le sentiment d'impuissance et l'impression d'être tout seul-e-s?

Bon Congrès et bonne lecture pour les autres! 

Diego Cabeza

SOMMAIRE

ÉDITO

Qui sont les criminel-le-s? **p3**

ACTUALITÉS

Nouvelle Grève féministe

le 14 juin 2023 **p4**

Le SIT soutient deux initiatives pour le climat **p5**

Nouvelle étape de la contre-offensive patronale **p6**

L'exploitation de la force de travail, une réalité en Suisse qui ne fléchit pas. **p7**

DOSSIER

Uber ne lâche rien

(ou presque) **p8**

Des nœuds encore loin d'être desserrés **p9**

Travail temporaire? **p9**

SECTEURS

La grève couve au

Grand Théâtre de Genève **p10**

La mobilisation de la fonction publique marque des points **p11**

Un trop petit pas salarial dans la bonne direction **p11**

Hôtel Meininger: quand « low cost » rime avec « low respect » **p12**

Les secrétaires des écoles primaires sortent de l'ombre **p12**

L'ADDITION

La droite tente un nouveau hold-up fiscal **p13**

EN ACTION

Une canicule infinie **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, 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

¹ Par-delà l'androcène, d'Adelaïde Bon, Sandrine Roudaut et Sandrine Rousseau, Seuil, 2022

Qui sont les criminel-le-s ?

La différence était frappante: le 7 novembre, le défilé des maçons en grève à Genève est encadré tout du long par de nombreux camions de policier-ère-s et des robocops à moto. Le lendemain, à Lausanne, 7 000 maçons en grève de Suisse-romande défilent, et aucun policier n'est présent, sauf 2-3 scooters pour assurer la circulation aux carrefours.

Pourquoi cette différence? Du point de vue social, l'automne 2022 n'est pas le plus chaud de l'histoire, il est « normalement » tendu: au vu de la situation économique (retour de l'inflation, coût de l'énergie, hausse des primes LAMal) et sociale (volonté du patronat, depuis 25 ans, de ne plus rien partager), il était prévisible que les renouvellements de conventions collectives (comme celle des maçons) ou le budget 2023 de l'État débouchent sur des conflits, entre celles et ceux qui veulent un monde plus juste, moins inégal, et le patronat qui n'entend rien lâcher.

Mais pour s'imposer, le patronat a toujours usé également de l'arme idéologique, pour renverser les rôles: faire croire que les voyous, les voleurs, les dangers, ce sont nous, syndicats, mouvements sociaux, travailleurs-euses et pauvres, et pas eux, les prédateurs en cravate, capitalistes asservisseurs de milliards de travailleurs-euses, patriarches asservisseurs de milliards de femmes, et pilliers de ressources naturelles partout où c'est possible.

Ce retournement joue insidieusement, et c'est lui, le vrai danger. Quelques exemples. Le 12 octobre, alors que les chauffeurs-euses TPG décident de faire la grève face à l'impossibilité d'obtenir l'indexation complète de leurs salaires, la direction, dans une manœuvre aussi ridicule que ratée, fait garer la veille au soir des dizaines de bus sur la voie publique, pour éviter leur blocage le matin. Mais le vrai danger se cache dans le discours qui le justifiait: « Il faut assurer un service minimum à la population ». Or non, en cas

de grève, moyen de lutte conquis pour se faire entendre quand on n'en a pas d'autre, et reconnu par la Constitution, un service minimum ne se justifie que lorsque la vie ou la sécurité de la population est menacée. C'est l'OIT qui le dit, et pas nous, affreux-ses syndicalistes. Donc pas de service minimum dans les transports publics.

De même, les patrons de la construction ont déclaré illégale, et donc criminelle, la grève des maçons, qui violerait la paix conventionnelle. Mais qui est le fauteur de « guerre », lorsque tous les jours de l'année, on assiste au contournement des maigres protections acquises par mille mécanismes, sous-traitance, recours excessif et abusif au travail temporaire, faillites frauduleuses, salaires impayés, cotisations sociales détournées, que certains font mine de ne pas voir?

Idem avec le droit de manifester, autre condition essentielle d'une démocratie, lorsqu'il faut dénoncer les injustices que les dominants tentent de faire taire. Or à Genève, ce droit n'a cessé de se durcir sous les ères Maudet et Poggia. Même dans notre démocratie, tra-

Le patronat use toujours de l'arme idéologique pour renverser les rôles

casseries, pressions, et même violences se multiplient. Lors de la grève en 2018 de la douzaine de nettoyeuses d'Orgapropre, licenciées à la perte du mandat d'une grande banque, à chaque sortie du syndicat pour manifester, ces femmes étaient attendues par des robocops plus nombreux qu'elles. Ou encore le 8 mars dernier, les féministes qui manifestent, ô scandale, sans « autorisation », contre le patriarcat capitaliste, subissent une répression violente, jusqu'à être « nasséexs » pendant deux heures par des robocops aussi nombreux qu'ellexs. Des robocops omniprésents à chaque manifestation à Genève, de manière totalement inutile, disproportionnée et coûteuse, pour des manifestations qui pourtant ne représentent aucun danger pour la population.

Ou bien, pour revenir à l'exemple du début, sont-ce les Lausannois-es qui seraient complètement irresponsables de laisser 7 000 maçons défiler sans encadrement par des centaines de policiers? ♦

Jean-Luc Ferrière

ÉGALITÉ

Nouvelle Grève féministe le 14 juin 2023

Le 14 juin prochain, nous ferons une nouvelle fois grève pour plus d'égalité. Une grève qu'il faut commencer à préparer dès maintenant.

Mobilisation • Depuis l'extraordinaire mobilisation du 14 juin 2019 qui a réuni plus d'un demi-million de personnes dans les rues de tout le pays, il faut bien faire l'amer constat que peu de revendications ont débouché sur une amélioration significative de la situation des femmes. Il y a trois ans, les syndicats avaient déposé des cahiers de revendications préparés par les employées dans les différentes branches où elles sont majoritairement représentées telles que les soins, l'éducation, l'animation et le nettoyage.

Malgré une folle mobilisation sociale, la plupart des employeurs n'ont donné aucune suite aux revendications féministes de 2019. En réponse à ce mépris, le Congrès des femmes USS de novembre 2021 a sollicité l'USS pour organiser des grèves sur les lieux de travail le 14 juin 2023.

INÉGALITÉS PERSISTANTES

L'inégalité salariale est toujours d'actualité, les femmes touchent en moyenne 19 % de moins que les hommes. Les métiers de garde d'enfants, de soins aux personnes dépendantes, du secteur du nettoyage, de la vente et des soins en général sont dans l'ensemble mal rémunérés et principalement exercés par des femmes. Si la pénibilité



des activités professionnelles n'est pas reconnue, aucun accès à une retraite anticipée permettant de subvenir aux besoins n'est possible. Si Genève a voté à plus de 60 % contre AVS21, la réforme a été acceptée en Suisse du bout des lèvres. C'est un mauvais signal qui s'ajoute à tant d'autres comme la persistance du manque de solutions de garde qui engendre une série de problèmes pour une large majorité

de femmes. Parmi ces problématiques on peut citer le temps partiel contraint et l'exclusion de la prévoyance professionnelle si le gain annuel est inférieur à CHF 21150, une des raisons pour lesquelles les femmes touchent en moyenne 37 % de rente en moins.

ARRÊTS DE TRAVAIL

La grève au travail est avant tout un droit syndical fondamental pour

chaque travailleuse et travailleur. C'est un moyen d'action collective pour obtenir des améliorations des conditions de travail et influencer la gestion de l'entreprise. La grève féministe est une notion large qui va du travail non rémunéré à la grève de la consommation en passant par la grève sur les lieux de travail. Cela nécessite de respecter un certain nombre de conditions liées aux questions de droit du travail.

Comme en 1991 et en 2019, le 14 juin 2023 le SIT appelle les femmes à ne pas faire les tâches reposant habituellement sur leurs épaules: du travail domestique et familial non rémunéré au travail rémunéré. Toutes les personnes soutenant les revendications féministes sont conviées à cette journée d'actions et de grève.

S'ORGANISER TOUTES ET TOUS ENSEMBLE

Vous êtes en colère et déterminé-e à obtenir une vraie égalité de traitement et une revalorisation salariale du travail féminin? Vous voulez par vos actions faire cesser les violences sexistes, les attitudes déplacées, le harcèlement? Vous souhaitez rappeler que le travail ménager aussi c'est du travail? Alors venez compléter la liste des revendications de votre secteur professionnel et engagez-vous pour rendre visibles les discriminations faites aux femmes sur les lieux de travail. Diverses rencontres syndicales sont prévues d'ici juin, venez échanger et ensemble cherchons des moyens de convaincre les collègues de rejoindre le mouvement et d'arrêter le travail le 14 juin prochain! Prenez contact avec le secrétariat pour participer à la commission femmes du SIT ou rejoindre le comité qui organise la grève féministe dans votre secteur professionnel. **◆**

Mirella Falco

CONSTRUCTION

Est-ce que c'est clair?

>> SUITE DE LA PAGE 1

giés aux yeux de la population, les caricaturant en marionnettes aux mains de leurs syndicats.

RIPOSTE MASSIVE

Cette publication indécente et d'un cynisme hallucinant, au vu de la pénibilité de leur travail, a sonné comme un ultime affront pour les maçons genevois et leurs camarades. Bravant les menaces de licenciement et sanctions en tous genres reçues depuis des semaines, ils se sont mobilisés massivement le lundi 7 novembre à

la première heure. Au plus fort de la journée, 3000 d'entre eux manifestaient dans les rues de Genève. Après un premier arrêt obligatoire sur le pont du Mont-Blanc, leur pont, symbole de toutes leurs luttes et leurs victoires, ils ont hurlé leur colère et leur indignation devant le siège du GGE puis, au terme de leur longue marche pour la justice sociale, devant la SSE, pour avertir ces patrons indignes qu'ils mèneront une lutte acharnée pour s'opposer au démantèlement de leurs conditions de travail.

NON À LA RÉGRESSION SOCIALE

Tout au long de ces deux jours de mobilisation exemplaire, les maçons ont pu exprimer leur ras-le-bol, leur épuisement, face à des conditions de travail qui deviennent de plus en plus pénibles sur les chantiers. Ils ne sont pas dupes, le projet de nouvelle CN de la SSE n'a rien de « moderne ». Au contraire, il est archaïque et constitue une véritable opération de destruction de leurs

acquis sans leur accorder la moindre nouvelle protection.

Suppression des calendriers obligatoires concernant les horaires, avec pour conséquence de condenser les 2112 heures de travail annuelles sur la belle saison, instauration de la semaine de travail de 6 jours, généralisation de semaines de plus de 55 voire 58 heures de travail en été, diminution des salaires pour les travailleurs âgés soi-disant moins rentables, vacances forcées en hiver et augmentation des salaires au mérite avec un objectif évident de division du personnel, voici les propositions patronales pour rendre un secteur plus attractif en pénurie de main d'œuvre! Une véritable balle dans le pied que se tirent la SSE et ses idéologues.

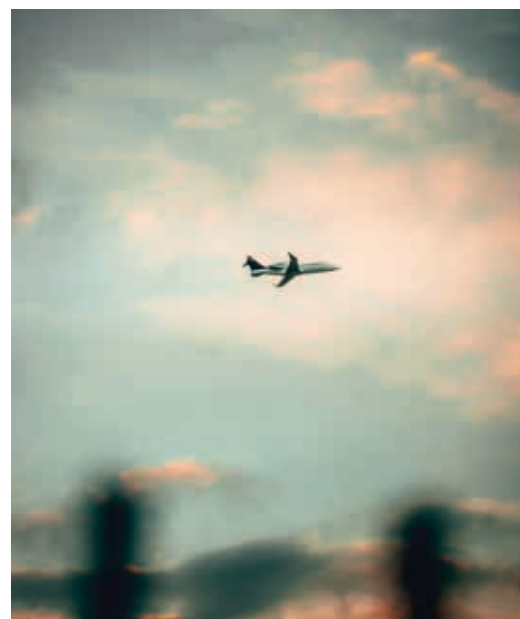
Sous le slogan « Non à la Flexi-précarité », les maçons genevois et leurs camarades de la Suisse toute entière ne lâcheront rien! **◆**

Thierry Horner

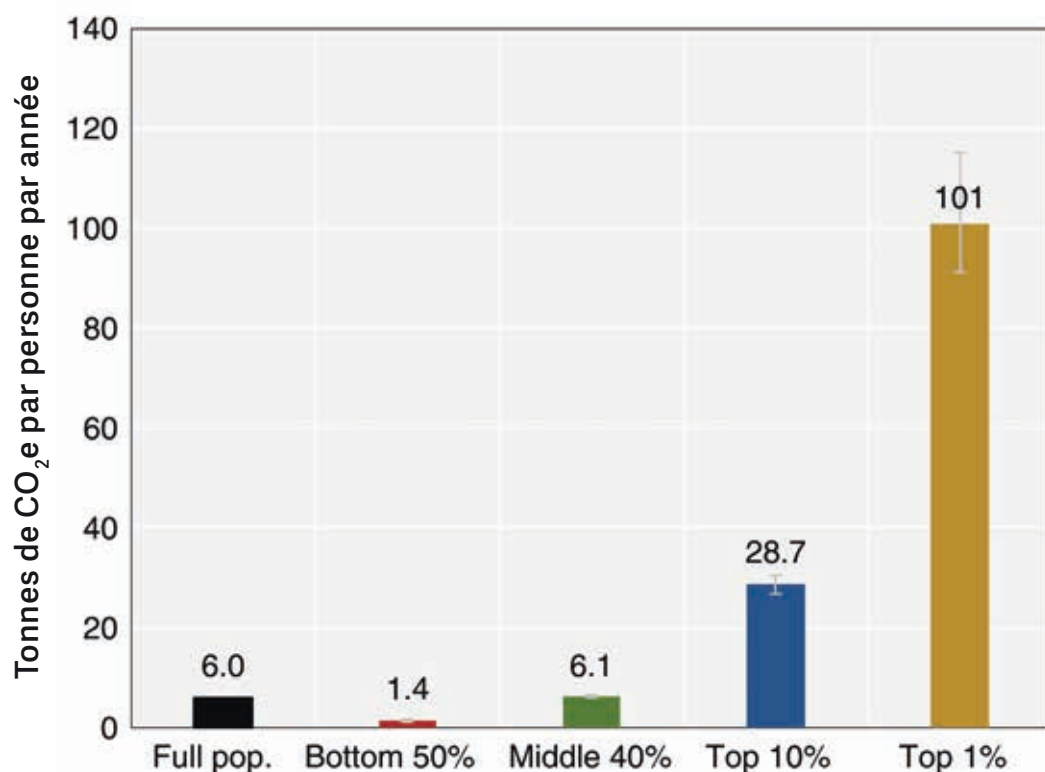
CLIMAT

Le SIT soutient deux initiatives pour le climat

Le SIT soutient les initiatives fédérales « pour un fonds climat » et « pour l'Avenir », lancées respectivement par le PS et les Vert-e-s, et par les Jeunes socialistes.



© Jakob Rosen

Émissions globales par groupe en 2019 (tCO₂e par capital)

À vos stylos • Le SIT soutient l'initiative fédérale « Pour une politique équitable en matière d'énergie et de climat : investir pour la prospérité, le travail et l'environnement (Initiative pour un fonds climat) » lancée cet automne par le Parti socialiste et les Vert-e-s (avec également le soutien de l'USS), visant à investir chaque année 3,5 à 5 milliards de francs dans la transition énergétique. Où trouver l'argent ? La réponse est dans une autre initiative, « pour une politique climatique sociale financée de manière juste fiscalement (initiative pour l'avenir) », lancée par les Jeunes socialistes : un impôt sur la part des successions dépassant 50 millions. Une deuxième initiative que le SIT appelle également à signer.

TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

L'initiative « Pour un fonds climat » prévoit d'investir chaque année entre 0,5 et 1% du PIB dans un fonds destiné à financer le remplacement de la majeure partie des agents énergétiques fossiles dans les bâtiments, les transports et l'économie, ainsi que l'augmentation de l'efficacité

énergétique, en particulier dans le secteur du bâtiment. S'y ajoutent l'augmentation de la production d'électricité à partir de sources d'énergie renouvelables et l'amélioration des infrastructures de stockage saisonnier de l'électricité, la promotion des énergies renouvelables non basées sur l'électricité, comme la géothermie, le bois ou l'énergie solaire thermique, ainsi que la réduction des émissions non liées à l'énergie, par exemple celles qui proviennent de l'agriculture, des processus industriels et des déchets.

JUSTICE SOCIALE

Élément particulièrement important aux yeux du SIT, l'initiative précise que le financement et la mise en œuvre des mesures doivent être socialement équitables, ce qui exclut un financement par des taxes à la consommation, qui ont toujours le désavantage de ne pas tenir compte des inégalités sociales.

Autre élément tout aussi important, l'initiative prévoit également que le fonds servira aussi à financer des mesures de formation, de perfectionnement et de reconversion professionnelle,

y compris la compensation de la perte de revenu lors de la formation. En outre, le fonds servira pour des projets fédéraux, cantonaux et communaux, et de privés (entreprises, ménages).

TAXER LES RICHES

L'initiative « Pour l'Avenir » des Jeunes socialistes vise quant à elle à fixer un impôt de 50% sur la part des successions dépassant les 50 millions pour lutter contre la crise climatique de manière socialement juste et pour permettre la transformation de l'ensemble de l'économie nécessaire à cet objectif.

Elle ne vise donc que les super-riches, sur le principe du « pollueur-payeur ». Car plus on est riche, plus on pollue. C'est la conclusion à laquelle est parvenue une étude récente* mettant en lumière la corrélation entre les inégalités sociales et la disparité qui en découle en termes d'émissions de CO₂. Selon cette étude, les 0,01% des plus riches de cette planète émettent 1660 fois plus de CO₂ qu'une personne faisant partie de la moitié la moins favorisée de la planète. À l'échelle mondiale, de par leur consommation et leurs investissements, les 10% les plus riches émettent 48% du total de CO₂ relâché chaque année dans l'atmosphère. À l'échelle européenne, la moitié de la population la plus défavorisée émet 5 tonnes de CO₂ par personne, tandis que les 10% les plus riches en émettent 30 tonnes chacune.

Plutôt que de taxer les travailleuses et les travailleurs, qui subissent par ailleurs de plein fouet le gel patronal des salaires, l'inflation et l'augmentation des primes maladies, sans parler du vol des rentes, l'initiative des Jeunes socialistes a le mérite de viser à la fois celles et ceux qui en ont les moyens, mais également celles et ceux qui portent donc le plus de responsabilité de la crise climatique.

Deux initiatives à signer sans hésitations. 

Davide De Filippo

* Lucas Chancel, *Global carbon inequality over 1990–2019*, in *Nature sustainability*, nov. 2022



Téléchargez les feuilles de signatures sur sit-syndicat.ch

SALAIRE MINIMUM LÉGAL

Nouvelle étape de la contre-offensive patronale

Après le Conseil des États, c'est la commission de l'économie du Conseil national qui accepte la motion Ettlín. Danger en vue!

Secteur	avec SML		retour à la case CCT	perte mensuelle	perte annuelle
Hôtellerie-restauration	3909	x13	3477	432	5616
Travail temporaire	3909	x13	3790	119	1547
Nettoyage	3909	x13	3733	176	2288
Coiffure	4305	x12	3350	955	11460

Quelques exemples de perte si la motion Ettlín entrerait en application (base : montants salariaux 2022, personnel non qualifié)

Conseil national • Le 26 octobre, une petite majorité (à une voix près) de la commission de l'économie du Conseil national a accepté, elle aussi, la motion Ettlín, après le Conseil des États. Cette motion demande qu'un salaire minimum instauré par un canton ne puisse pas s'appliquer aux secteurs couverts par une Convention collective de travail (CCT) étendue (voir SITinfo n°5, juillet 2022). Le Conseil national devrait quant à lui se prononcer lors de la session parlementaire de décembre. L'éventuelle adoption de cette motion serait une véritable déclaration de guerre sociale, contre laquelle toutes les forces progressistes doivent se mobiliser.

RISQUE GRAVE POUR LES PLUS PRÉCAIRES

Si cette motion passait, ce serait un retour en arrière brutal pour plusieurs milliers de salarié-e-s genevois-e-s. En effet, plusieurs secteurs seraient touchés, car leurs CCT comportent des catégories salariales avec des salaires inférieurs au salaire minimum légal genevois : hôtellerie-restauration (sans qualification, avec Progresso ou AFP), nettoyage (nettoyage d'entretien, avec sous diplôme de l'École EGP), coiffure (toutes les catégories salariales!), travail temporaire (employé-e-s sans formation professionnelle et celles et ceux

dit-e-s « spécialisé-e-s » (avec 4 ans de pratique).

SALAIRE MINIMUM = MINIMUM SOCIAL

Tous-tes ces salarié-e-s seraient renvoyé-e-s à des salaires insuffisants pour vivre, avec des pertes de plusieurs milliers de francs par année. Rappelons que le salaire minimum a été calculé sur la base des minimas sociaux. C'est ce qui a permis que le Tribunal fédéral valide sa méthode de calcul lorsque les patrons avaient recouru contre sa mise en place à Neuchâtel. On peut donc dire que ce sont les CCT concernées, inférieures à ces minimas, qui, parce que les patrons ne veulent pas les augmenter, violent le droit à une vie décente. L'infraction est bien du côté des logiques patronales.

DEUX MYTHES À DÉMONTER

La motion s'appuie sur deux mythes que le patronat suisse s'acharne à brandir. Citons Ettlín et sa motion : « L'introduction du salaire minimum dans le canton de Neuchâtel met à rude épreuve un partenariat social qui en Suisse a fait ses preuves ». « Ce partenariat social a assuré la paix du travail en Suisse pendant plus d'un siècle, et il devrait continuer à le faire pendant les cent prochaines années. »

« Partenariat social » et « paix du travail », alors qu'on le voit, cette

motion est une déclaration de guerre aux salarié-e-s précaires et donc à tous les salarié-e-s, on nage en pleine mythologie. Car c'est bien parce que ce partenariat ne fonctionne pas¹ que des salaires minimaux (entre autres) ont dû être introduits pour en combler les lacunes. En effet, les CCT ne couvrent qu'à peine un emploi sur deux en Suisse, et les salaires minimaux conventionnels à peine un tiers des emplois. D'autre part, l'augmentation massive des inégalités, de la précarité et de la pauvreté montre qu'avec la vague néolibérale, la volonté de partager (ne serait-ce qu'un peu) a disparu de l'agenda patronal : le patronat est redevenu globalement totalement adversaire des salarié-e-s. Il suffit de voir la dynamique du renouvellement de la CCT du gros-œuvre de la construction cette année (lire aussi en page 1). Les attaques renouvelées sur la fiscalité, les assurances sociales, les retraites et les conditions de travail (flexibilisation, ubérisation, explosion du travail temporaire) ne sont plus à démontrer. ♦

Jean-Luc Ferrière

¹ Le SIT y avait consacré son congrès 2013 et les constats restent d'actualité. Pour plus de développements, voir SITinfo de janvier 2014 et le texte du congrès, disponible sur demande.

L'ARROSOIR VERT

Dans les tréfonds de l'été, Fabienne Fischer annonçait une nouvelle mesure pour favoriser la transition écologique : le financement par les deniers publics de 45 audits d'entreprises afin de leur permettre d'identifier des mesures utiles à réduire leur empreinte carbone, pour un coût total de 740 000 frs. Excellente idée ?

Sauf que l'on trouve parmi les bénéficiaires de cette mesure des entreprises comme Induni, la Clinique Générale-Beaulieu, ou encore la Société Générale Private Banking Suisse, dont on peine à croire qu'elles n'auraient pas pu financer elles-mêmes les 15 000 frs que coûte cet audit.

Quant à Induni, gageons que cet audit lui fera prendre conscience que ce n'est pas particulièrement une bonne idée d'augmenter la durée du travail des maçons en temps de canicule.

Quoi, c'est interdit de rêver? ♦ DDF

L'ARROSOIR ROSE

Le Conseil d'État, ministre de la cohésion sociale en tête, vole au secours de la « classe moyenne » et des plus précaires face aux effets de l'inflation et de la énième explosion des primes maladies. Augmentation de 10 à 20 frs par mois des subsides d'assurance-maladie, augmentation à 1400 frs par an et par pièce de l'allocation logement, indexation des allocations familiales, de naissance, d'accueil ou de formation, et augmentation de 20 frs du forfait d'entretien (aide sociale), qui passera de 986 frs à 1006 frs par mois. Le tout pour un coût total à charge du Canton de 36 millions (tandis que l'indexation des allocations familiales est financée par les réserves du fonds alimenté par les cotisations patronales).

En ces temps difficiles, on applaudit des deux mains, car pour les salarié-e-s et les plus précaires, le moindre petit coup de pouce est bienvenu. Mais on ne peut s'empêcher (c'est plus fort que nous) de regretter que les deux premières mesures ne dureront qu'une année, alors qu'il est illusoire d'espérer une baisse des primes maladies et des loyers ces prochaines décennies (là on ne rêve plus). Et sur les montants, on ne peut non plus s'empêcher de faire la comparaison avec les centaines de millions d'aides à fonds perdu versées aux entreprises durant la crise du Covid.

Jamais content-e-s, ces syndicalistes ? Peut-être, mais à l'inverse, pourquoi les travailleurs-euses devraient-ils-elles toujours se contenter des miettes? ♦ DDF



© Kinky Kusco

TRAITE DES ÊTRES HUMAINS

L'exploitation de la force de travail, une réalité en Suisse qui ne fléchit pas.

La Suisse possède un cadre législatif qui condamne les auteurs de traite et protège les victimes. Mais la réalité est tout autre.

Bilan • Depuis 2006, la Suisse possède un cadre législatif interdisant la traite d'êtres humains. En 2019, le Grand Conseil du canton de Genève souhaite renforcer le cadre légal et vote une loi spécifique (LTEH) pour contribuer à la protection des victimes en soutenant et en renforçant les efforts de lutte contre la traite des êtres humains. Cette loi entend assurer cohérence et fiabilité aux interventions en matière de traite des êtres humains, elle vise à garantir aux personnes concernées par la traite des êtres humains un accès aux ressources du réseau d'institutions appelé à intervenir dans ce

domaine. Ça, c'est la partie théorique et un rapport devrait être adressé au Conseil d'État d'ici la fin de l'année pour mesurer les effets de la nouvelle législation. Mais en réalité, à en croire les spécialistes et les cas suivis par le SIT, le trafic d'êtres humains est encore bien implanté en Suisse.

DES CAS EN AUGMENTATION

Les quatre centres de consultation spécialisés de la Plateforme Traite (CSP, FIZ, Astrée et MayDay) font état dans un communiqué de presse d'octobre dernier de 492 prises en charge au total. Si le pourcentage d'hommes est en augmen-

tation, 81 % des victimes sont des femmes qui travaillent dans les ménages privés, la restauration, les ongleries ou la construction.

Le secrétariat syndical du SIT connaît bien le phénomène. Il accompagne et défend régulièrement les victimes d'exploitation de la force de travail. Les cas de personnes travaillant 7 jours sur 7 dans les ménages privés, sans pause et pour des salaires de misère sont largement documentés, majoritaires et tristement célèbres. Le cas d'employées domestiques travaillant pour des diplomates pakistanais qui a défrayé la chronique en 2021 est toujours en cours de procédure pénale.

D'autres domaines d'activité sont concernés : blanchisseries, sociétés de courtage, entreprises agricoles, épiceries ouvertes de jour comme de nuit, commerces alimentaires, encore construction et restauration sont aussi des pièges pour les personnes vulnérables.

ABUS DE VULNÉRABILITÉ

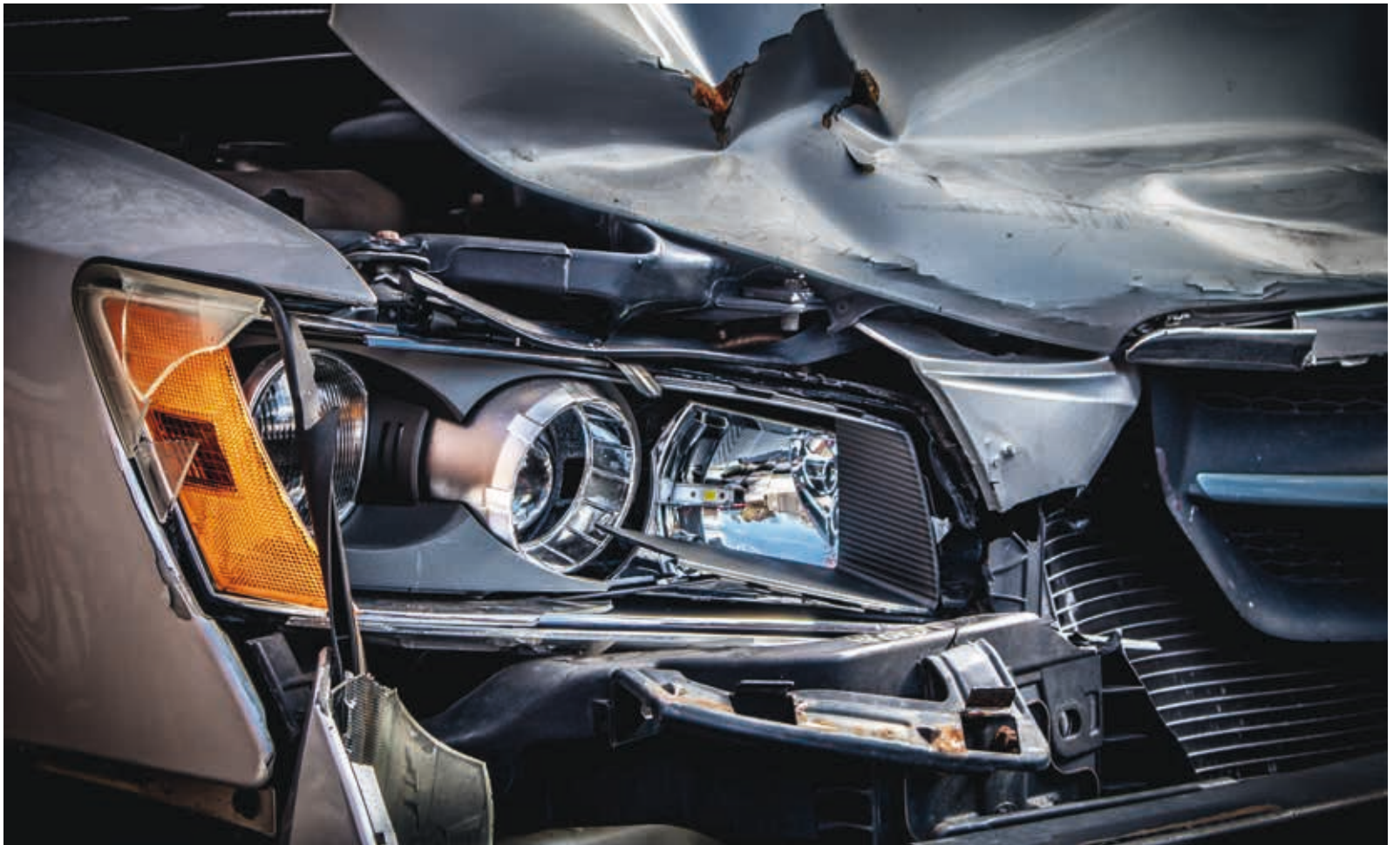
De par leur réalité existentielle et parce que leur marge de manœuvre est extrêmement limitée, les victimes d'exploitation acceptent d'être payées par exemple 8,50 frs de l'heure. Elles n'insistent pas pour être déclarées aux assurances sociales. Elles prennent peur quand l'employeur menace de les dénoncer pour séjour illégal car un retour au pays serait dévastateur. Quand elles franchissent les portes du syndicat, elles sont épuisées, dans un état de confusion mentale qui empêche la bonne compréhension du déroulement des faits. Les preuves qu'elles détiennent sont minimales. Quand l'employeur nie, leur parole ne pèse pas lourd devant les tribunaux et les résultats sont décevants.

Rares sont les personnes qui prennent le risque de porter plainte, car les victimes risquent gros et les condamnations se comptent sur les doigts d'une main. Car pour être reconnue comme victime de traite et bénéficier de la protection prévue, il ne suffit pas d'être exploité-e. Trois facteurs cumulés doivent être identifiés. Action, moyen et but.

Pour être considéré-e comme victime de traite humaine, il faut avoir été recruté-e, transporté-e, hébergé-e, accueilli-e, transféré-e. C'est l'action. Puis entrent en jeu la tromperie, la coercition, l'abus de vulnérabilité, la violence. C'est le moyen. Enfin arrive l'exploitation qu'elle soit d'ordre sexuel, de travail, pour le prélèvement d'organe ou encore à des fins d'esclavage. C'est le but.

Si l'action et le but sont des facteurs qui peuvent faire consensus, le moyen fait souvent débat. Qu'est-ce que cela signifie être vulnérable? Le Secrétariat à l'économie (SECO) donne des indices dont les professionnel-le-s pourraient s'inspirer. Exemple: une personne qui n'a pas de document de séjour ou est en situation illégale, qui travaille à un temps supérieur à la moyenne, qui reçoit un salaire en dessous des minima et qui ne possède pas de connaissance linguistique suffisante est vulnérable. Cela devrait être compréhensible, cela n'est malheureusement pas encore le cas. Tant que des mesures de protection réelles ne seront pas en vigueur (un travail, un permis de séjour, des contrôles et des sanctions), la peur ne changera pas de camp. **♦**

Mirella Falco



© Clark Van Der Beken

ÉCONOMIE NUMÉRIQUE

Uber ne lâche rien (ou presque)

Uber refuse toujours d'assumer ses obligations d'employeur, tant sur le règlement du passé que sur les conditions de travail actuelles et futures.

Conflit • En décembre 2019, Uber avertissait qu'elle n'entendait pas se soumettre à un statut d'entreprise de transport et d'employeur, une ligne rouge « non négociable » pour la multinationale californienne, quitte à cesser l'activité en Suisse si nécessaire. De fait, dès la publication du jugement du Tribunal fédéral en juin dernier, Uber organise un « transfert » d'activité à une entreprise de portage salarial, MITC Mobility, tentant d'échapper ainsi à son statut d'employeur. Quant à la régularisation des années antérieures, Uber ne reconnaît que son obligation de s'acquitter des cotisations sociales. Pour le reste, salaire, temps de travail et indemnisation des frais professionnels, Uber n'a lâché que des miettes. Une proposition insuffisante, que les chauffeurs-euses ont collectivement refusée.

LA VALSE DE L'ÉTÉ

Après l'accord signé le 10 juin entre le Département de l'économie et de l'emploi (DEE) et Uber, autorisant cette dernière à reprendre son activité, et alors qu'Uber et MITC boudent les syndicats, le DEE déclenche une tentative de résolution du différend devant la Chambre des relations collectives. Mais face au refus d'Uber d'entrer en matière sur les revendications syndicales, la procédure de conciliation échoue, faute de caractère contraignant.

Les mobilisations de chauffeurs-euses qui s'ensuivent forcent le DEE à ouvrir, fin juillet, des négociations tripartites. Le SIT, rejoint par Unia, obtient alors un séquestre de 5 petits millions pour garantir les créances des salarié-e-s, un complément d'indemnisation pour le transfert (environ 1 million net), et des négociations sur le règlement du passé, à mener

en août, et les conditions du futur, à mener en septembre.

Au final, celles sur le passé durent deux mois pleins. Pendant cette période, diverses assemblées de chauffeurs ont été organisées pour faire part de l'avancement des travaux, période émaillée de tensions: les réseaux sociaux fument de colère mais aussi d'incompréhension, voire de *fake news* qui cherchent à discréditer les syndicats, rendant la compréhension très difficile par certain-e-s chauffeurs-euses.

ÉCHEC DES NÉGOCIATIONS

À l'arrivée, le paquet mis sur la table par Uber, soit une vingtaine de millions, censés couvrir la part salariale des charges sociales et un complément de prise en charge des frais, est sèchement refusé par les chauffeurs-euses lors d'une assem-

blée syndicale le 4 octobre dernier. Une minorité s'en serait accommodé, pour qui c'était au moins « ça de pris », mais pour la majorité, la disproportion avec les frais réellement payés par les chauffeur-e-s et les bénéfices d'Uber ne pouvait être considérée que comme un affront supplémentaire.

Car l'« offre » d'Uber demeure très en deçà des revendications des chauffeurs-euses: Uber refuse de reconnaître le temps de connexion comme temps de travail, considère qu'elle ne doit rien de plus en matière de salaire, et refuse d'indemniser les frais professionnels effectifs.

BALLE AU DEE

Le DEE a alors sommé Uber de faire une proposition au Département afin de pouvoir continuer à exercer. Car l'autorisation d'exploiter accordée à Uber dépend du respect par cette dernière de ses obligations légales à l'égard des chauffeurs-euses.

À l'heure où nous écrivons ces lignes, le département est encore en train d'examiner si la proposition qu'Uber a depuis lors adressée au département respecte ou non le cadre légal. Une décision est attendue ces prochains jours.

Mais face à une multinationale dont le modèle d'affaire et la stratégie visent à dynamiter les droits des travailleurs-euses, on peut parier que le combat n'est sans doute pas terminé. ♦

Anne Fritz
Davide De Filippo
Jean-Luc Ferrière

Des nœuds encore loin d'être desserrés

Accès aux données, salaire, temps de travail, indemnisation des frais professionnels: brève présentation des enjeux cruciaux du conflit.



Enjeux • En matière de conditions de travail, les revendications sont les mêmes pour le passé et pour le futur: la prise en compte du temps d'attente comme temps de travail, un salaire convenable, une couverture des frais effectifs, et l'accès à toutes les données récoltées par Uber permettant de calculer ces éléments. Avec une constante tant pour le passé avec Uber que sur le présent et le futur avec MITC Mobility ou toute autre entreprise qui engagerait des salarié-e-s pour le compte d'Uber: un modèle d'affaire basé sur la sous-enchère des tarifs, pratiquée sur le dos des salarié-e-s.

TEMPS DE TRAVAIL

Uber comme MITC n'acceptent de rémunérer que les courses et le temps d'approche, c'est-à-dire le temps entre le moment où le-la chauffeur-euse accepte une course et le moment où le-la client-e est déposé-e à destination.

Or, le temps d'attente entre plusieurs clients constitue du temps lors duquel le-la chauffeur-euse est à disposition de l'employeur. Il doit donc être rémunéré, dès le moment où le-la chauffeur-

euse prend son service et jusqu'au moment où il-elle l'interrompt.

SALAIRE CONVENABLE

Uber et MITC ne reconnaissent, car elles n'ont pas le choix, que le salaire minimum légal, et en l'appliquant, comme indiqué ci-dessus, qu'au temps de courses.

Pour les chauffeurs-euses, c'est insuffisant. Elles revendiquent un salaire plus élevé, convenable pour la branche. Sans salaire obligatoire applicable à la branche, requalifier a posteriori les termes d'un contrat de travail jamais défini comme tel est compliqué. Uber estime ainsi ne rien devoir aux chauffeurs-euses pour le passé. Quant au salaire versé par MITC, tout reste encore à négocier.


FRAIS PROFESSIONNELS

Pour le passé, la caisse de compensation zurichoise auprès de laquelle Uber est affiliée ne semble reconnaître une indemnisation des frais professionnels qu'à hauteur de 35 cts/km. MITC Mobility, elle, prend en considération 70 cts/km.

Dans les deux cas, cela ne couvre pas les frais effectifs des chauffeurs-euses (véhicule, essence, entretien, assurances, plaques, smartphone, abonnement, etc.). De plus, dès lors que le temps entre deux courses n'est pas comptabilisé comme temps de travail, les kilomètres réalisés durant ce temps ne sont pas indemnisés non plus.

ACCÈS AUX DONNÉES

Uber refuse de communiquer les données (kilomètres parcourus durant le temps de connexion, durées, volumes d'activité, chiffre d'affaire et montants totaux versés, etc) aux chauffeurs-euses et aux syndicats qui les représentent.

Or, la communication de ces données est essentielle afin de permettre les calculs, tant de manière individuelle pour chiffrer les prétentions, que de manière collective pour permettre la négociation collective sur des bases statistiques objectives. 

CHRONOLOGIE

2015:

Uber commence son business en Suisse.

OCTOBRE 2019:

La PCTN déclare Uber « entreprise de transport » (employeur). Recours d'Uber, jusqu'au Tribunal fédéral.

3 JUIN 2022:

Après avoir perdu son recours au TF, Uber doit suspendre ses activités à Genève.

10 JUIN:

Accord entre le DEE et Uber

l'autorisant à reprendre une activité comme « diffuseur de courses », tandis que les rapports de travail des chauffeurs-euses sont transférés à MITC Mobility quelques jours plus tard.

16 JUIN:

Saisine de la CRCT par le DEE.

12 JUILLET:

Échec de la procédure CRCT.

21 JUILLET:

Ouverture de discussions tripartites.

28 JUILLET:

Accord tripartite: paiement complémentaire pour transfert (env 1.2 mios brut), sûreté de 5 mios, engagement à négocier le rétroactif et les conditions futures.

4 OCTOBRE:

Rejet par l'AG des chauffeurs du « paquet » concédé par Uber.

14 OCTOBRE:

Annnonce d'une nouvelle offre d'Uber pour le rétroactif, encore en cours d'examen par le DEE.

Travail temporaire ?


Alors qu'Uber tente par tous les moyens d'échapper à ses obligations d'employeur, certain-e-s qualifient MITC Mobility d'agence temporaire. Un jeu dangereux.

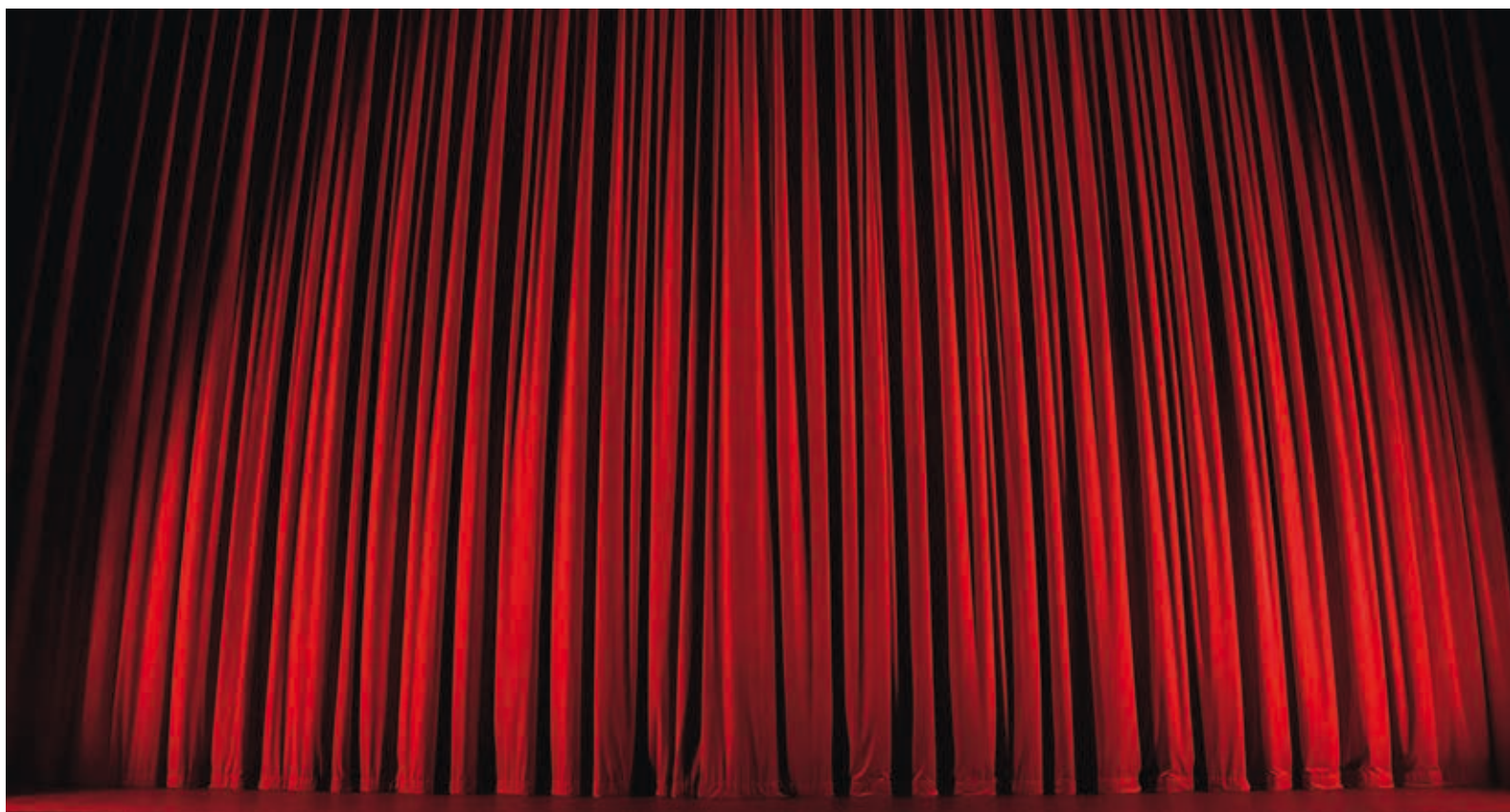
Analyse • Disons-le sans détour: le SIT diverge avec la direction nationale d'Unia sur la manière de qualifier le modèle mis en place par Uber pour tenter d'échapper à ses responsabilités d'employeur. Tandis que pour le SIT, on peut considérer qu'Uber demeure l'employeur réel et n'a fait que sous-traiter la gestion RH de son personnel à MITC Mobility par le biais d'un pseudo transfert d'entreprise, Unia considère que la relation entre Uber et MITC relèverait de la loi sur la location de service. Une manière de mettre des bâtons dans les roues d'Uber, mais qui constitue un jeu dangereux pour l'ensemble des travailleurs-euses.

Pour Unia, MITC Mobility devrait être considérée comme une entreprise de travail temporaire louant du personnel à Uber, et devrait dès lors se soumettre aux obligations qui en découlent. Sur le plan des conditions de travail, MITC devrait alors proposer des « missions » aux chauffeurs-euses, qui ne peuvent se réduire aux simples courses, mais qui devraient être définies sur une certaine durée. Un pied dans la porte du modèle actuel, qui ne rémunère que le temps de courses. Et la Convention collective de travail de la location de service deviendrait applicable, avec un salaire horaire de 21,48 frs/h.

Sauf que le travail temporaire, même couvert par la CCT nationale, demeure le plus précaire des statuts, moins protecteur que ce à quoi les chauffeurs-euses sont en droit de prétendre. Et si le salaire minimum légal genevois s'applique pour le moment, la motion Etlin (lire en page 6) se mettrait également à peser comme une épée de Damoclès sur les chauffeurs-euses travaillant à Genève.

Mais plus fondamentalement encore, l'activité des chauffeurs-euses Uber n'a rien de temporaire, puisque la majorité d'entre elles se connectent de manière régulière, une semaine après l'autre, à un taux plus ou moins stable et important, pour gagner leur pain. Et tandis que l'on se bat quotidiennement pour stopper le fléau du développement effréné du travail temporaire sur les chantiers notamment, comment accepter, et encore pire revendiquer, que sous prétexte de plateforme numérique, une entreprise tente d'échapper à ses responsabilités en louant la totalité d'une catégorie de son personnel (*a fortiori* la plus nombreuse) à une entreprise tierce ? Que dira la direction nationale d'Unia le jour où Migros externalisera la totalité de ses vendeurs-euses à une entreprise de location de service, sous prétexte de se concentrer sur son corps de métier consistant à « mettre en relation des consommateurs-trices et des producteurs-trices » ?

Pour le SIT, combattre l'ubérisation de l'économie en acceptant des modèles abusifs de sous-traitance, qui plus est vers des formes d'emploi précarisées, serait une erreur stratégique grave. 



© Rob Laughter

GRAND THÉÂTRE

La grève couve au Grand Théâtre de Genève

Le personnel du Grand Théâtre de Genève se mobilise contre la flexibilité totale que le Conseil administratif tente d'imposer sans contrepartie.

Colère sociale • Le personnel du Grand Théâtre menace de se mettre en grève si les spécificités de son travail ne sont plus indemnisées. Face à l'imminence de l'entrée en vigueur d'un nouveau règlement du Conseil administratif sur les indemnités pour inconvénient de services horaires, en vertu duquel le personnel perdrait plusieurs centaines de francs par mois, un premier rassemblement de protestation s'est tenu le 28 septembre sur le parvis du Grand Théâtre. Un préavis de grève a ensuite été déposé pour le 21 octobre, jour de première du spectacle « Katia Kabanova » de Janáček, préavis finalement suspendu pour laisser une dernière chance au dialogue.

RÉVISION COMPLÈTE

Suite à un rapport de la Cour des comptes, la Ville de Genève a dû mettre de l'ordre dans son maquis de règlements portant sur les indemnités dues au personnel. Mais le Conseil administratif a imaginé qu'il suffisait de traiter tout le personnel de façon identique, alors que les conditions de travail sont bien différentes d'un service à l'autre. Il pensait aussi pouvoir au passage supprimer des indemnités et les revoir à la

baisse sans que cela ne fasse de vagues. Il imaginait que le fait de traiter le personnel en place différemment que les futur-es engagé-es ferait passer la pilule. Il s'est lourdement trompé. Face à la grogne syndicale, il a dû revoir à la hausse les indemnités pour le travail du soir, du w-e, des jours fériés et des dimanches, ainsi qu'en cas de piquet pour maintenir les montants précédemment versés.

Mais depuis décembre 2021, il demeure des divergences qui portent sur la disparition des forfaits pour le personnel du Grand Théâtre principalement, ainsi que la disparition des indemnités de collation et de repas. Le Conseil administratif a refusé de poursuivre les négociations sur les demandes des syndicats et n'a pas levé le petit doigt pour garantir que ces indemnités soient prises en compte dans le salaire assuré par la caisse de prévoyance.

FLEXIBILITÉ ET PÉNIBILITÉ

Le personnel technique du plateau et des ateliers, plutôt que de recevoir des compensations sur chaque heure d'inconvénient de services horaires, est rémunéré sur la base de forfaits. Cette exception, confirmée en 2013, provient du

fait qu'un règlement dérogatoire au règlement sur l'aménagement des horaires de travail avait été accepté par le personnel. Compte tenu des pics d'activités en fonction des spectacles, le personnel travaille selon une flexibilité extrême à la limite de ce qui est autorisé par la loi sur le travail. Vu l'intensification de la programmation, c'est presque devenu la règle. Il peut travailler 12 heures par jour dans une amplitude horaire de 16 heures. Il est amené à travailler 10 jours d'affilée sans congé. Il lui est demandé un horaire hebdomadaire de 50 heures. Ainsi, alors que pour le reste du personnel de la Ville de Genève travaillant en horaire planifié, les heures supplémentaires sont compensées avec majoration dès la 41^e heure, ce n'est pas le cas dans cette institution. Les forfaits permettent de compenser cette extrême flexibilité qui ne l'est pas autrement.

Le personnel est d'autant plus énervé que très peu de fonctions du Grand Théâtre sont reconnues comme fonctions particulièrement pénibles dans le cadre des travaux sur la cessation anticipée d'activité. Si le personnel se bornait à appliquer le règlement usuel sur l'aménagement du temps de travail, l'Opéra pourrait fermer ses portes faute de personnel pour assurer le spectacle.

LE CONSEIL ADMINISTRATIF FAIT-IL SEMBLANT DE NE RIEN COMPRENDRE ?

Une première séance, à l'issue de laquelle l'AG du personnel du GTG a décidé de suspendre son préavis de grève pour laisser une ultime chance au dialogue, a permis de constater qu'au mieux le Conseil administratif n'a rien compris, au pire il tente de mener en bateau le personnel pour faire des économies. Les demandes sont claires: maintien des forfaits et des indemnités de repas et de collation, soumission de l'ensemble des indemnités aux cotisations pour la caisse de prévoyance, pas de personnel à deux vitesses, suspension de l'entrée en vigueur de règlement tant que ces questions ne sont pas clarifiées. À défaut de réponses claires, la grève sera votée, à n'en pas douter. ♦

Valérie Buchs

FONCTION PUBLIQUE

La mobilisation de la fonction publique marque des points

Suite à la journée de grève du 12 octobre, des négociations sont engagées avec le Conseil d'État sur l'application des mécanismes salariaux.

Budget 2023 • La grève du 12 octobre des services publics a martelé au Conseil d'État employeur qu'il n'est pas acceptable de réduire le pouvoir d'achat de la fonction publique pour tenter d'équilibrer son budget. En période inflationniste, ne pas ajuster les salaires à l'augmentation du coût de la vie et supprimer les droits aux progressions salariales (annuités) de près de 50 000 personnes, ça ne passe pas. Une assemblée de grévistes et une belle manifestation ont rappelé les revendications du personnel. Tandis que la grève menée par le personnel des TPG a abouti à un accord, les discussions sont engagées avec le Conseil d'État pour le reste de la fonction publique et du secteur subventionné.



© Demir Sönmez

POSTES ET SALAIRES

Pour le personnel, les postes inscrits au projet de budget 2023 (PB23) ne sont pas négociables. Il faut montrer au Parlement que les 488 postes prévus rattrapent partiellement les décisions de la droite parlementaire de refuser de nouveaux postes des budgets des années passées. Les

conséquences sont connues : des institutions et des services sont en grandes difficultés et des prestations bradées. Des collègues n'ont pas leurs postes stabilisés, des remplacements sont impossibles et partout, les taux d'absences augmentent.

Quant aux salaires, l'assemblée de grève demande au Conseil d'État des négociations sérieuses sur la pleine indexation des salaires, le droit à l'annuité et l'ajustement des subventions en conséquence. Par

ailleurs, elle demande de pouvoir s'assurer que l'État prévoie la compensation des frais liés à la crise énergétique des établissements subventionnés, de crainte de mesures d'austérité supplémentaires.

NÉGOCIATION ENGAGÉE

Suite aux actions syndicales, dont un nouveau rassemblement le 3 novembre et le dépôt d'un nouveau préavis de grève pour le 24 novembre, le Conseil d'État a présenté

une possibilité d'ajuster l'indexation salariale, voire l'annuité pour les « basses classes ». Comme souvent, les recettes fiscales ont été sous-évaluées pour justifier des budgets serrés et mettre le poids d'une austerité sur les conditions de travail du personnel.

Pour l'Assemblée des délégué-e-s du Cartel qui s'est tenue dans la foulée, ces propositions sont trop frileuses et insuffisantes. Le PB 23 prévoit une indexation de 1.35 %, alors que l'inflation dépasse 2,7 %. Ajuster les salaires au coût de la vie est la priorité pour l'ensemble des salarié-e-s du privé et du public et le Cartel ne peut pas se contenter de ce qui est proposé, ce d'autant que les salaires n'ont pas été ajustés à l'inflation de 2021. Cette part est négociable mais doit être augmentée. Le Conseil d'État confirme que l'allocation à la vie chère (compensation du renchérissement) pour les basses classes conformément à la loi sur les traitements est garantie. Il tient compte des ajustements des subventions pour les surcoûts énergétiques et les mécanismes salariaux.

L'AD du Cartel a également confirmé le préavis de grève du 24 novembre jusqu'à ce qu'un accord soit trouvé. À l'heure où nous mettons sous presse, une autre séance de négociation doit encore avoir lieu afin de tenter de trouver cet accord. Mais quelle que soit l'issue de ces discussions, la mobilisation devra se poursuivre pour obtenir le vote du budget qui garantit les postes, les subventions, l'application des mécanismes salariaux, ou, à défaut du compromis qui aura été trouvé. Mais pour y parvenir, le Conseil d'État devra concéder des contreparties. ♦

Françoise Weber

SANTÉ

Un trop petit pas salarial dans la bonne direction

Revalorisation des ASSC : ce sont tous les métiers des soins qui attendent une revalorisation salariale depuis de trop nombreuses années !

Revalorisation • Dès janvier 2023, les Assistant-e-s en soins et santé communautaire (ASSC) bénéficieront d'une classe de plus et passeront à la classe 11. Si cette revalorisation de leur fonction est bienvenue, elle n'en demeure pas moins insuffisante.

Pour rappel, dès la création de la formation CFC d'ASSC, le SIT avait revendiqué la classe 12 pour cette nouvelle fonction au vu de ses responsabilités, tâches et pénibilités.

Or depuis lors, la formation est devenue plus exigeante.

Cependant, ce ne sont pas que les salaires des ASSC qui méritent d'être revalorisés, mais ceux de l'ensemble du personnel des métiers des soins et hospitaliers. Cela fait plus de 15 ans que ces métiers attendent une revalorisation salariale et une vraie reconnaissance de l'évolution des formations, des compétences et des responsabilités. Leurs salaires actuels ne sont en effet pas à la hauteur

de l'exigence de ces fonctions qui ont considérablement évolué : prise en soin complexifiée ; augmentation des délégations ; responsabilité accrue ; évolution des technologies ; formations plus exigeantes et pénibilités se sont pas reconnues.

Rappelons que durant la crise sanitaire, ces métiers ont été en première ligne, prenant des risques pour leur propre santé et celle de leurs proches, et ont fourni un effort remarquable pour prendre en

charge les patient-e-s.

Or, non seulement le Conseil d'État avait refusé de leur accorder une prime Covid, mais en plus, il prévoit actuellement de ne pas indexer les salaires à la hauteur de l'inflation, ce qui équivaut à une perte du pouvoir d'achat, et de geler les annuités en 2023 et 2025.

Nous exigeons une revalorisation immédiate des salaires du personnel des métiers des soins, sans attendre la mise en place d'une refonte globale de la grille salariale de l'État. Concrètement, nous demandons l'octroi de deux classes supplémentaires pour tous les métiers des soins, d'entretien, et hospitaliers, qui sont sur le terrain, au chevet des patient-e-s. Cette augmentation représente, pour une aide-soignante en annuité 0 par exemple, 442,25 fr de plus par mois. ♦

Sandra Froidevaux

HÔTELLERIE

Hôtel Meininger : quand « low cost » rime avec « low respect »

Trois travailleuses licenciées en juin et juillet dénoncent les conditions de travail inacceptables auxquelles elles ont été soumises.

Dénonciation • Accompagnées par le SIT et une avocate, trois anciennes employées de l'Hôtel Meininger ont dénoncé les conditions dans lesquelles elles ont travaillé et le traitement dont elles ont fait l'objet de la part de la direction de l'établissement genevois de cette chaîne d'hôtels *low cost*. Afin d'obtenir justice, deux plaintes pénales ont été déposées par deux employées contre leur ancien employeur pour faux dans les titres, calomnie, harcèlement et discrimination. Trois requêtes sont également déposées au Tribunal des Prud'hommes. De quoi battre en brèche l'image d'un employeur proche de ses employé-e-s, promettant à ses collaboratrices flexibilité, activités d'équipe et cadeaux d'anniversaire sur son site Internet!

TRIBUNAL DES PRUD'HOMMES SAISI

Suite au licenciement des trois femmes, le dialogue avec l'étude d'avocat-e-s zurichoise mandatée par Meininger s'est révélé très compliqué. Il n'a pas été possible de faire appliquer les règles les plus élémentaires du droit du travail tels que le respect du délai de congé ou des normes concernant le congé abusif. On a affaire à des délais de congé non respectés, des lettres de licenciement vraisemblablement antidatées, des salaires non versés, des montants retenus à tort, des heures supplémentaires non



© Hoshino Ai

comptabilisées et donc impayées, ou encore de faux motifs de licenciement.

Une employée licenciée détient même la preuve qu'elle a réalisé plus de 75 heures supplé-

mentaires en un mois qui ont été retranchées de l'enregistrement du temps de travail par l'hôtel et donc pas payées. La fiche d'enregistrement du temps de travail constituerait donc un nouveau faux dans les titres qui pourrait également faire l'objet d'une plainte pénale. De plus, la Loi sur la protection des données n'est pas respectée étant donné que les dossiers du personnel réclamés ont été fournis après plusieurs mois de réclamations. Pour une des employées, cela a considérablement retardé son accès aux prestations de l'assurance chômage et l'a plongée dans la précarité.

DÉNONCIATION À L'INSPECTION DES ENTREPRISES

Outre les multiples violations du droit du travail, des pressions inacceptables ont été exercées par la direction ou la hiérarchie sur le personnel et une charge de travail insoutenable imposée. Au vu de la gravité des faits rapportés, le SIT a saisi l'Inspection paritaire des entreprises (IPE) et espère que la dénonciation débouchera sur des demandes de mise en conformité de l'entreprise avec le droit du travail. Le syndicat a adressé ce jeudi un courrier à l'établissement genevois de la chaîne hôtelière. La direction du groupe Meininger, qui compte 34 établissements dans 24 villes européennes, sera elle aussi prochainement interpellée afin de se positionner au sujet de la situation dans l'hôtel genevois.

UN SECTEUR SINISTRÉ

Si l'irrespect du droit du travail semble particulièrement présent dans cet hôtel, une grande partie des problématiques dénoncées sont monnaie courante dans le secteur de l'hôtellerie. Pression psychologique, pénibilité physique, cadences intenses, fluctuation du taux d'occupation réel, horaires atypiques ou encore faiblesse des salaires sont autant d'éléments qui expliquent la faible longévité des contrats ainsi que les difficultés de recrutement que rencontre la branche. La négociation de meilleures conditions de travail s'impose. Le SIT s'engage pour leur amélioration et invite les travailleuses et travailleurs de ce secteur à se mobiliser à ses côtés. ♦

Julien Repond

SERVICES PUBLICS

Les secrétaires des écoles primaires sortent de l'ombre

Les secrétaires des écoles primaires réclament une revalorisation salariale et plus d'effectifs.

DIP • Soutenues par plus de 1750 signatures, principalement des milieux scolaires, les secrétaires des écoles primaires ont courageusement remis une pétition syndicale à l'attention du Conseil d'État pour «Renforcer les secrétariats des établissements scolaires primaires». La pétition demande le renfort de postes dans les budgets du DIP, la reconnaissance de leurs rôles et

responsabilités, et la réévaluation rapide de leur fonction. Secrétaires des directions et multitâches administratives très sollicitées, elles sont indispensables dans les écoles.

La pétition exige plus de moyens pour faire face à la forte augmentation de la démographie scolaire et à l'augmentation des tâches. Les secrétariats des écoles sont un pivot indispensable au fonctionnement des

59 écoles du canton de Genève. Le manque de personnel est évident. Il est le résultat d'une longue politique d'austérité qui a coupé des postes dit de « back office ». Les besoins pour le personnel administratif doivent être reconsidérés et les budgets ajustés, pour le bon fonctionnement des écoles et lutter contre l'épuisement.

Depuis des années, les secrétaires des établissements demandent que

leur cahier des charges soit mis à jour et leur fonction ajustée. Les travaux du nouveau système de réévaluation de fonction (SCORE) ont empêchées de faire valoir tout droit durant plus de 10 ans. Depuis l'abandon de SCORE, une demande de réévaluation est examinée par les ressources humaines du DIP. Elle peine à être prise au sérieux et traîne. Après deux ans pour revoir le cahier des charges, la fonction n'est toujours pas analysée. Ajuster des salaires, permettre des remplacements et des appuis ne vont pas ruiner les finances de Genève.

La pétition syndicale du SIT est soutenue par les différents syndicats d'enseignant-e-s à Genève. Elle fait sortir ce personnel administratif indispensable de l'ombre. ♦

Françoise Weber



© Daniel Barnes

IMPÔT SUR LA FORTUNE

La droite tente un nouveau hold-up fiscal

La droite majoritaire au Grand Conseil vient d'offrir près de 300 millions de cadeaux fiscaux aux plus aisés du Canton. Le SIT appelle au référendum.

Pour tordre le cou du discours libéral et patronal sur les contributions prétendument insupportables pesant sur les entreprises et les plus fortuné-e-s, SITinfo propose à ses estimé-e-s lecteurs-trices une série d'articles pour mettre en lumière ce qu'il en est vraiment de la répartition des richesses en Suisse. Bienvenue dans la rubrique « L'addition ».

Référendum • Elle ne s'arrêtera donc jamais. Tandis que la droite patronale pleure des larmes de crocodile sur le déficit du projet de budget 2023 de l'État, la voilà qui vote la bouche en cœur un énième cadeau fiscal aux plus riches. Cette fois-ci ce sont les propriétaires de villa et de propriété par étage (PPE), qui vont recevoir un cadeau de 331 millions par an de la part du Père Noël libéral. Face à cette provocation que paieraient encore une fois les travailleurs-euses et les plus précaires, le référendum s'impose.

PROPRIÉTÉS SOUS-IMPOSÉES

Depuis 1993, date d'entrée en vigueur de la loi fédérale sur l'harmonisation des impôts directs des cantons et des communes (LIHD), les biens

immobiliers doivent être imposés sur leur valeur vénale, c'est-à-dire sur la base de leur valeur sur le marché de l'immobilier.

Or à Genève, la valeur fiscale des biens immobiliers non locatifs avait été fixée par un « comité d'experts » en... 1964, et simplement réévaluée sur cette base de 20 % en 1975, 1985 et 1995. Et depuis... plus rien. Il faudra attendre 2018, soit 33 ans après la dernière réévaluation, et 17 ans (!) après l'expiration du délai légal octroyé aux cantons pour se mettre en conformité avec la LIHD entrée en vigueur dans l'intervalle, pour que le Conseil d'État propose une nouvelle réévaluation de 20 %. Mais c'était encore sans compter avec la droite patronale (PLR-PDC-UDC-MCG), qui limite alors cette réévaluation à 7 %!

REVOIR LA COPIE

Mais en 2019, la Cour constitutionnelle déclare que cette réévaluation viole le principe d'égalité de traitement devant l'impôt. En effet, cette mini-réforme ne comblait largement pas le différentiel d'imposition avec les biens construits ou achetés après l'entrée en vigueur de la LIHD. La Cour renvoie donc la copie à l'expéditeur, le sommant de revoir la loi sur l'estimation de la

valeur fiscale de ces propriétés.


Cette même année, le Conseil d'État s'exécute, et dépose un nouveau projet de loi allant dans ce sens. Il en résulte 220 millions de recettes fiscales supplémentaires. Mais le Conseil d'État y adjoint une « mesure d'accompagnement », soit une baisse de 15 % de l'impôt sur la fortune, réduisant ainsi les nouvelles recettes fiscales escomptées à 95 millions par année.

HOLD-UP DE LA DROITE

Mais une fois encore, la droite patronale se sert sans vergogne dans le pot de confiture. Elle vote un projet de loi concurrent qu'elle a concocté sur mesure pour les très riches propriétaires: une nouvelle mini-réévaluation, également assortie d'une réduction linéaire de l'impôt sur la fortune et de la valeur locative, avec pour résultat une perte de recettes fiscales de 111 millions par année. Alors qu'initialement les plus riches auraient dû s'acquitter de 220 millions supplémentaires, les voilà qui économiseront 111 millions par année, bénéficiant ainsi d'un gigantesque cadeau fiscal de 331 millions par an.

EFFET DYNAMIQUE ?

Usant de son sempiternel et fallacieux argument du prétendu « effet dynamique » des baisses d'impôt, la droite prétend que cette baisse apporterait à termes de nouvelles recettes fiscales. Ah bon ? Et par quel miracle ? En attirant sur le sol genevois de nouvelles grandes fortunes (celles-là même qui déjà aujourd'hui négocient des forfaits fiscaux à bien plaisir) ? Et où les logerait-on ? Y aurait-il encore de la place à Coligny, ou faudra-t-il leur construire des appartements de luxe au centre-ville en reléguant encore plus de travailleuses dans des cages à lapins de l'autre côté de la frontière, tandis qu'on continuera à tondre les autres à coups de loyers usuriers ?

S'il existe bel et bien un effet dynamique à ce tour de passe-passe, c'est celui de l'accroissement des inégalités. 

Davide De Filippo

Téléchargez et signez le référendum sur sit-syndicat.ch

Décisions du SIT et de la CGAS

LORS DE SA SÉANCE DU MOIS D'OCTOBRE, LE COMITÉ SIT A :

- ♦ adopté les différents textes du 19^e Congrès SIT du 19 novembre 2022
- ♦ voté l'ouverture du fonds de grève pour la fonction publique, le Grand Théâtre, la construction et la Ville de Genève
- ♦ décidé le soutien aux initiatives fédérales « pour un fonds Climat » et « pour une politique climatique sociale financée de manière juste fiscalement (initiative pour l'Avenir) »
- ♦ été informé des derniers avancements et de l'issue des négociations qui ont lieu dans le cadre du dossier Uber
- ♦ poursuivi le travail sur le projet de Manifeste formation professionnelle et continue
- ♦ été informé du préavis de grève de SEV TPG et Transfair fixé pour le 12 octobre et de la proposition de faire le lien avec la fonction publique
- ♦ fait le suivi de la mobilisation dans le gros-œuvre
- ♦ évoqué la campagne de votations du 25 septembre 2022 et la poursuite du tractage
- ♦ rappelé le lancement de la campagne de l'initiative « 1000 emplois »
- ♦ discuté de l'organisation du 9 novembre 2022 et du 1^{er} mai 2023
- ♦ fait un point de situation sur la préparation du Congrès USS 2022

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



LIRE COMPRENDRE S'ENGAGER

POUR UN MÉDIA INDÉPENDANT

AVEC LE COURRIER

L'ABONNEMENT C'EST MAINTENANT

LE COURRIER 

lecourrier.ch/maintenant

9 novembre
1932

Répression meurtrière
d'une manifestation ouvrière à Genève

Exposition en plein air sur la plaine de Plainpalais
du 1^{er} au 20 novembre 2022

En plus de l'exposé des faits, l'exposition présente les débats qu'ont suscités ces événements dès le lendemain de la fusillade à travers un bel ensemble d'affiches, de photographies et de documents d'archives provenant de collections publiques et privées genevoises (Bibliothèque de Genève, Collège du travail, Archives d'État notamment). Elle fait également entendre les témoignages d'une dizaine de protagonistes de l'événement recueillis dans les années 1970 et 1980.

L'exposition donne lieu à un riche programme de médiation culturelle (balades historiques, visites guidées, commémoration et manifestation politique).

Samedi 19 novembre, 11H
visite guidée (Plaine de Plainpalais)

Dimanche 20 novembre, 14H30
balade historique
(départ : Salle communale de Plainpalais)

Comité du 9 novembre 1932
p.a. CGAS, rue des Terreaux-du-Temple 6, 1201 Genève
www.cgas.ch

Collège du travail
rue des Maraîchers 11, 1205 Genève
www.collegedutravail.ch



Metro Boulot Kino
Saison 2022-2023

PRESENTE

L'IRRÉSISTIBLE ASCENSION D'AMAZON

Allemagne | 2018 | 88 minutes
Un documentaire de David Carr-Brown

Monstre tentaculaire à l'appétit gigantesque, Amazon serait l'entreprise « la plus centrée sur ses clients ». Et peu importe si les employés sont tracés. Si chacun de leurs gestes est dicté, comptabilisé – le temps imparti pour effectuer ledit geste est également spécifié. Ce documentaire s'attarde aussi sur la situation de monopole détenue par Amazon, et sur sa captation de nos données personnelles, nos profils et nos comportements.

Projections et discussions sur le thème du travail

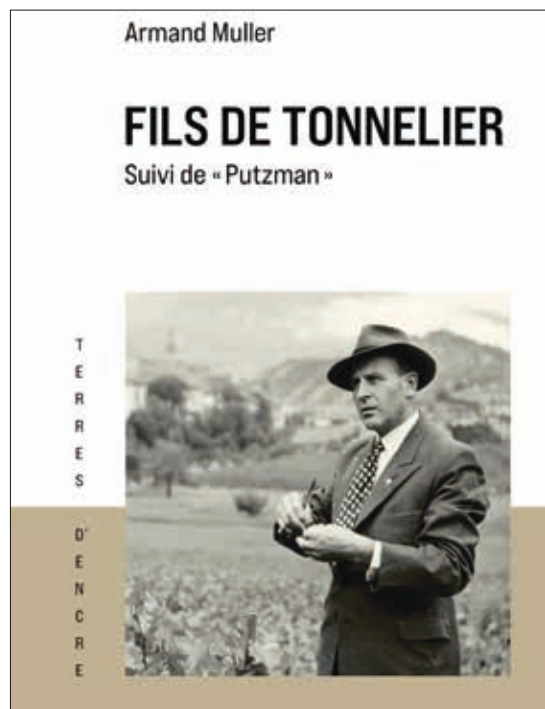
DISCUSSION: avec Umberto Bandiera, syndicaliste.

Mercredi 30 novembre 2022 à 19h

Avec le soutien de :  **PROJECTION FONCTION CINÉMA**

MAISON DES ARTS DU GRÜTLI
16, rue du Général Dufour,
1211 Genève 11

www.metroboulotkino.ch metroboulotkino@ik.me



PUTZMAN, JOURNAL D'UN NETTOYEUR SYNDIQUÉ AUX HUG DE 1975 À 1977

En 2020, Armand Muller, militant du SIT, a retrouvé au fond d'un tiroir le journal qu'il a rédigé il y a plus de 40 ans, entre 1975 et 1977, lorsqu'il était nettoyeur aux HUG. On y découvre ses journées et ses réflexions, ponctuées de réunions syndicales...

A l'orée de sa 90^e année, Armand publie ce texte sous le titre de « Putzman », en complément d'un autre texte de sa plume, *Fils de Tonnelier*, paru aux Editions Terres d'encre.

L'ouvrage peut être commandé au prix de CHF 28.- à l'adresse editions@terresdencre.ch ou sur la boutique en ligne terresdencre.ch



Merci Michel !

Le chanteur militant Michel Bühler est décédé. Il avait mis son art au service de tous les combats, de tous SES combats avec les mouvements politiques et sociaux, les syndicats, les paysans, particulièrement dans toute la Suisse romande ... Michel était venu chanter pour le SIT plusieurs fois, et toujours gratuitement, notamment lors d'une journée d'étude (le Rassemblement syndical, qui était le congrès de l'époque) ou lors d'une journée organisée aux Pâquis par le syndicat de l'hôtellerie-restauration.

Ses chansons sont parfois douces, parfois dures, nostalgiques ou virulentes, mais toujours prenant le parti des petits, des sans-voix, des exclus, des exploités.

« C'est toujours les p'tits qui s'mouillent, les gros sont bien à l'abri ».

Cahier d'histoire du mouvement ouvrier n°38/2022



pas encore terminée avec à la fois des contributions d'histoire et des évocations de ce temps tout récent de la pandémie. Son attention se porte sur la dimension sociale de la crise sanitaire, le fait que les catégories socio-économiques les moins favorisées en ont payé le prix le plus lourd.

On y trouve un article rédigé par Diego Cabeza, président du SIT, sur la bataille menée par le SIT et d'autres organisations pour obtenir un fonds d'indemnisation à l'attention des salarié-e-s exclu-e-s des assurances sociales.

Cinq exemplaires sont disponibles pour les membres au secrétariat du SIT.

Ce volume des Cahiers d'histoire du mouvement ouvrier propose un premier aperçu d'une crise

 Communauté genevoise d'action syndicale
Organisation faîtière regroupant l'ensemble des syndicats de la République et canton de Genève
info@cgas.ch // Rue des Terreaux-du-Temple 6, 1201 Genève // CH69 0900 0000 8541 2318 9

INITIATIVE
1000
EMPLOIS **Quels enjeux syndicaux ?**

Soirée

Débat et formation

Mercredi 16 novembre 2022

19h30

Amphithéâtre de l'UOG

L'initiative « 1000 emplois », pour la création d'emplois sociaux et écologiques et la réduction de la durée du travail passera bientôt en votation.

Lancée par la CGAS au printemps 2021, elle se veut une réponse syndicale et féministe à la crise sociale et climatique que traversent les salarié-e-s, en proposant la création de 1000 emplois par an en fonction du taux de chômage et la réduction du temps de travail sans perte de salaire dans toutes les entreprises.

Afin d'entamer sans plus attendre la campagne pour soutenir cette initiative, la CGAS vous invite cordialement à une **soirée de formation et de discussion** sur le contenu et la portée de cette initiative.

- **Quels sont les enjeux ?**
- **Que prévoit concrètement l'initiative ?**
- **Quelle en est la portée syndicale générale ?**
- **Quelle campagne mener, comment s'organiser ?**

Afin de répondre à ces questions et à d'autres, nous vous attendons nombreuses et nombreux le 16 novembre prochain à l'UOG.

Une canicule infinie

Il n'y a pas que le climat planétaire qui se réchauffe. Cet automne, aux températures estivales inouïes a succédé un climat social non moins caniculaire. Le 12 octobre dernier, le personnel des TPG et des services publics ont ouvert le bal des grèves automnales, sur la plus élémentaire des revendications syndicales: l'indexation des salaires au coût de la vie.

Les 7 et 8 novembre, c'était au tour des travailleurs du secteur principal de la construction de cesser le travail. Pour réclamer aussi des augmentations de salaire et de nouvelles protections, contre la sous-traitance abusive et contre les intempéries. Parce que face à la canicule, tout ce que le patronat donne comme réponse, c'est de vouloir les faire bosser encore plus sous le cagnard... Et il s'étonne que le climat social devienne incandescent? **♦**

Davide De Filippo
photo: Demir Sönmez
et Eric Roset



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, Merita Elezi, Mirella Falco, Jean-Luc Ferrière, Anne Fritz, Sandra Froidevaux, Jesús Gomez, Thierry Horner, Alice Lefrançois, Martin Malinowski, 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.