



PROTECTION SOCIALE

Appel à résistance transfrontalière

La France veut mettre à charge des chômeurs-euses frontaliers-ères les déficits du chômage français et les faiblesses des accords entre États.

Chômage • La nouvelle est tombée à mi-novembre: l'État français, confronté à un déficit du chômage, a confié la patate chaude aux « partenaires sociaux » qui ont trouvé un bouc émissaire bien utile (malgré l'opposition des syndicats CGT et FO): les chômeurs-euses transfrontaliers-ères. Ainsi, ni le patronat ni les salarié-e-s de France ne doivent passer à la caisse. Plusieurs mesures étaient envisagées: suppression de 4 mois et demi d'allocations

pour les personnes perdant un emploi entre 53 et 57 ans, contraintes à accepter un emploi au salaire bien moindre sous peine de radiation du chômage, et mise en place d'un coefficient basé sur la différence de salaire moyen entre la France et respectivement la Suisse, la Belgique ou le Luxembourg, qui occasionnerait une baisse de près de moitié (45%) de l'allocation moyenne (qui n'est déjà que de 57% du salaire perdu) pour les frontaliers-ères ayant perdu leur

emploi en Suisse, d'un tiers (32%) pour celles-ceux du Luxembourg et de 11% en Belgique. Au total, ces mesures représentent 1,4 milliard d'euros sur 4 ans supportés par les seul-e-s chômeurs et chômeuses frontaliers-ères. Si cette dernière mesure semble abandonnée, les autres devraient entrer en vigueur le 1^{er} avril prochain.

RÉTROCESSIONS INSUFFISANTES

Pourtant, la cause du problème tient au fait que les États européens ne se sont pas mis d'accord sur une juste répartition du financement des coûts du chômage générés dans des pays frontaliers. La Suisse ne rétrocede à la

SUITE EN PAGE 4 >>>

LHOM

Le SIT et Unia ont gagné leur recours contre la tentative d'ouvrir les magasins le dimanche 22 décembre au mépris de la loi (LHOM) et de la volonté populaire. **4**

VOTRE SYNDICAT

Nouvelle enquête de satisfaction publiée par le SECO, nouveaux excellents résultats pour la caisse de chômage du SIT. **7**

EMS

Mis en cause par un rapport accablant sur le climat de travail, l'EMS Foyer Béthel en conteste la méthode et tire la prise du dialogue social. **8**

UNIVERSITÉ

Après la décision de l'Assemblée de l'Uni en 2021, et les scénarii présentés par la HEG cette année, il est temps de mettre en œuvre l'internalisation des cafétérias à l'Université. **10**

ARCHITECTES

Le 14 octobre, à l'occasion d'une Assemblée générale, des jeunes architectes mobilisé-e-s ont dénoncé la signature d'une CCT indigne entre les patrons et le syndicat SYNA. **12**

ENTRETIEN

Le Fairmont fermera ses portes durant plusieurs mois pour rénovation. Retour sur la négociation du plan social avec Tania, élue du personnel. **13**

Billet de la présidence


Il y a peut-être un sujet qui va animer les discussions pendant les repas des fêtes de cette fin d'année: l'impôt automobile 2025. Le mode de calcul a changé en raison de l'acceptation en votation populaire du 3 mars dernier du contre-projet, face à l'initiative UDC de réduction de moitié de l'impôt.

Le Comité SIT s'était prononcé en faveur du contre-projet (bien que perfectible) pour deux motifs assez évidents: il s'opposait à la baisse de la fiscalité de CHF 50 millions par an prônée par l'UDC, et se positionnait en faveur d'un système d'imposition des véhicules instaurant le principe du pollueur-payeur et visant une diminution des émissions de CO₂. Ces objectifs s'inscrivaient dans le cadre du dernier Congrès avec d'autres mesures comme le développement des transports collectifs.

Cependant, pour une partie de la population, comme la classe moyenne inférieure ayant des voitures de plus de 15 ans d'âge, financièrement, il a été difficile d'encaisser le bordereau reçu des autorités. Il y a de la part de ces dernières une mauvaise préparation au choc des contribuables, et surtout défaut principal de la réforme, une absence de prise en compte de son impact social.

Souvent on admet que penser signifie comparer, et avec des augmentations de 500% par rapport à 2024, la situation est inédite pour ceux et celles qui ont ouvert leur enveloppe. Mais également, face à l'impôt ce qui saute aux yeux, c'est à quel point nos émissions individuelles de CO₂ nous coûtent et coûtent aussi à la planète!

Lors d'une conférence, le philosophe canadien Alain Deneault a commenté: « On ne peut pas constater l'efficacité de l'appareil propagandiste et du phénomène d'aliénation produit par les médias de masse¹ qui sont la propriété du grand capital qui lui-même cherche à créer d'une part des travailleurs dociles et d'autre part des consommateurs formatés et ensuite s'étonner ou regretter qu'une population soit incapable de transcender son désarroi lorsqu'elle est confrontée à des situations inouïes: on vous dit l'état du climat va se transformer d'une manière telle qu'il sera sans pareil à quelque situation qui s'est produite depuis des millions d'années».

En fait, ce bordereau est la matérialisation d'un inouï, sonnante et trébuchante, comme un déni ou un malaise, face à l'ampleur des dégâts climatiques. Mais aussi le rappel qu'il ne pourra y avoir de justice climatique sans justice sociale. Bonnes fêtes! 

Diego Cabeza



¹ Signez l'appel du Courrier pour une presse indépendante! (voir page 15)

SOMMAIRE

ÉDITO

Prise d'otages **p3**

ACTUALITÉS

Pas d'ouverture des magasins le dimanche 22 décembre **p4**

Défaite prévisible, lourde de conséquences **p5**

Double victoire pour les locataires **p5**

Un (trop) petit pas (indispensable) **p6**

VOTRE SYNDICAT

La caisse du SIT plébiscitée par les chômeurs-euses **p7**

SECTEURS

Quand un Conseil de fondation fait l'autruche **p8**

Accord national en demi-teinte **p9**

Internalisons maintenant le personnel des cafétérias **p10**

Un premier pas pour la revalorisation **p11**

Archi en colère **p12**

INTERVIEW

Un plan social 4 étoiles pour le Fairmont **p13**

EN ACTION

Tutti e tutte antifasciste **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

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

Permanences physiques: mardi 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, dès janvier de 14 h à 15 h 30
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, lundi, mardi, mercredi et vendredi de 9 h à 13 h.

Permanences téléphoniques: lundi, mardi, mercredi et 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.

FERMETURES DE FIN D'ANNÉE

Le secrétariat du SIT et sa caisse de chômage seront fermés du 24 décembre au 3 janvier inclus. Réouverture lundi 6 janvier. Attention, certaines permanences ne reprendront que la semaine suivante.

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



Prise d'otages

Comme un avant-goût de ce qui nous attend avec l'acceptation de la réforme sur le financement des soins (EFAS) : la semaine dernière, les médecins-pédiatres annonçaient un inédit préavis de grève sur leurs prestations de permanences pédiatriques. Le motif ? Les assurances maladies ont attaqué avec succès devant le Tribunal fédéral l'indemnité facturée par les pédiatres pour leur travail réalisé en soirée et les week-ends. Plusieurs d'entre-eux-elles ont été sommé-e-s de rembourser aux assurances le « trop perçu » sur cinq ans pour ces prestations médicales délivrées en plus de leurs horaires de travail ordinaires. Et que vont faire les assurances de cet argent ? Les rembourser aux assuré-e-s ? Bien sûr que non, les assurances indiquent qu'elles se le mettront dans leurs poches (dans les « réserves », selon le jargon consacré).

Et EFAS n'est même pas encore entré en vigueur. C'est dire ce qui nous attend, lorsque la gestion du financement des soins sera intégralement confiée aux assurances, qui n'auront même plus besoin de passer par les tribunaux pour décider toutes seules ce qu'elles voudront bien rembourser ou pas aux prestataires de soins et à quelles conditions. Pourquoi payer plus les infirmiers-ères dans les hôpitaux publics que dans les cliniques privées, hein ? Pourquoi une aide-soignante genevoise coûte-t-elle plus cher qu'une aide-soignante tessinoise, hein ? Et puis d'abord, c'est quoi cette prime pour travail de nuit ? Ça ne fait pourtant pas partie du job, de bosser H24 quand on a la « vocation » des soins ? Comment ça, la planification des effectifs a un coût ? Mais regardez les soins à domicile à Zoug : ils-elles ne s'emmerdent pas avec ça, là-bas, ils-elles font de la location de service ! Facile, pas cher !

Et tandis que les conditions de travail dans les soins, déjà aujourd'hui à la limite du supportable, vont être passées au napalm, les primes maladies, elles, vont prendre un ascenseur encore plus verti-

gineux qu'aujourd'hui. La faute aux vieux et aux vieilles, nous dira-t-on.

Alors face à ce pouvoir encore renforcé des assurances, il n'y a plus qu'une issue possible pour conjurer ce sinistre destin : relancer une initiative populaire fédérale pour reconquérir ce pouvoir par l'instauration d'une caisse unique et publique, aux mains de la Confédération et des cantons, c'est-à-dire de la population.

Celles et ceux qui pensent que le résultat de la votation sur EFAS va dans le sens inverse et est de nature à enterrer cette perspective se trompent lourdement. D'abord parce que le NON massif dans les cantons romands, où la campagne a été la plus forte, démontre qu'il est possible d'opposer un contre-pouvoir aux assurances et à leurs relais politiques. Ensuite parce que plus de 46% de NON est un excellent résultat compte tenu de la division des troupes du côté du PS et des Vert-e-s, et d'un engagement inégal des syndicats dans cette campagne. Ensuite aussi parce que même outre-Sarine,

où la réforme a été présentée comme une manière d'en finir avec les blocages politiques sur le système de santé, le OUI à EFAS exprime la volonté

Riposter à EFAS par une caisse maladie unique et publique

d'un changement, sans doute aussi faute d'alternative (comme la caisse publique) au menu. Et enfin parce que le résultat à EFAS ne saurait balayer d'un revers de la main la succession de sondages qui donnent tous gagnante, même en Suisse alémanique, l'idée d'une caisse publique fixant les primes en fonction du revenu.

Et enfin surtout parce que l'adhésion à cette idée n'ira qu'en se renforçant, au fur et à mesure que le système de santé sera progressivement pris en otage par EFAS : explosion des primes, dégradation des conditions de travail dans les soins et consécutive aggravation de la pénurie de personnel soignant, et, in fine, dégradation inévitable de l'accès et de la qualité des soins.

Alors, avant qu'il ne soit trop tard, dépêchons-nous de la lancer, cette initiative! 

Davide De Filippo

COMMERCE DE DÉTAIL

Pas d'ouverture des magasins le dimanche 22 décembre

Le SIT et Unia ont gagné leur recours contre la tentative d'ouvrir les magasins le dimanche 22 décembre au mépris de la loi (LHOM) et de la volonté populaire.

Justice • Dura lex sed lex. La loi est dure, mais c'est la loi. Le Département de l'économie et de l'emploi (DEE) se l'est fait rappeler à ses dépens par la Chambre administrative de la Cour de justice, qui l'a sèchement retoqué sur son intention d'ouvrir les magasins le dimanche 22 décembre. Une victoire pour le personnel de vente, pour l'État de droit, et pour la démocratie. Car c'est surtout cela que le tribunal a rappelé au DEE: en 2021, le peuple a dit NON à l'ouverture des magasins le dimanche en l'absence d'une Convention collective de travail (CCT) étendue protégeant le personnel. Si cet arrêt constitue donc un joli cadeau de Noël pour les vendeuses et les vendeurs, la droite patronale, elle, se tient en embuscade.

CADRE LÉGAL CLAIR

La loi actuelle est claire: l'ouverture des magasins trois dimanches en plus du 31 décembre (jour férié à Genève, donc assimilé à un dimanche) n'est possible qu'à condition de l'existence d'une CCT étendue. Point. On peine donc à comprendre comment le DEE a pu imaginer possible d'ouvrir le dimanche 22 décembre sans que cette condition ne soit remplie. User de la disposition de la LHOM prévoyant des dérogations possibles? C'était mal interpréter cette disposition, qui ne fait que régler la nécessité ou



© Lucia Garo

non pour les commerces de requérir ou non une autorisation spéciale d'employer du personnel ce jour-là. Une autorisation qui ne peut être délivrée que pour des motifs exceptionnels, ce que les fêtes de fin d'année ne remplissent évidemment pas étant donné leur récurrence. En clair, le Tribunal est limpide: pas de CCT éten-

due, pas de possibilité d'employer du personnel le dimanche dans les commerces en dehors du 31 décembre.

PROJETS DE LOI EN ATTENTE

Et la Chambre de s'interroger: pourquoi diable le parlement s'échinerait-il régulièrement à réviser la LHOM si celle-ci permettait déjà ces ouvertures? On ne peut en effet que comprendre son scepticisme sur le raisonnement du DEE. Car si l'Écosse à son monstre du Loch Ness, Genève à sa LHOM, un serpent de mer que la droite tente obstinément de pourfendre à coups de projets de lois, battus ensuite en brèche en votation populaire.

Ce sont donc ainsi pas moins de trois projets de lois (si, si, quand on vous dit que c'est obsessionnel) que la droite d'apprête à réexhumer des tiroirs du Grand Conseil. Le premier vise à supprimer la condition d'une CCT à l'ouverture de ces trois dimanches supplémentaires (ce à quoi le peuple avait déjà dit NON en 2021), le second vise à étendre l'heure de fermeture du samedi à 19h (ce à quoi le peuple avait aussi dit NON en 2021), et le troisième carrément à ouvrir tous les soirs du lundi au samedi jusqu'à 20h (ben voyons).

8 À 1

Et c'est encore sans compter sur les attaques au niveau fédéral. Mais restant à Genève, cette droite serait bien inspirée de faire les comptes avec le sort réservé aux projets de lois antisociaux qu'elle a adoptés durant cette législature. Hormis la baisse d'impôt sur les personnes physiques (lire en page 5), elle a perdu tous les référendums lancés par les forces progressistes, ce qui porte le score actuel à 8 à 1 pour ces dernières.

Elle serait surtout bien inspirée de respecter la volonté populaire exprimée (à nouveau) il n'y a même pas quatre ans, et rechercher d'autres voies, bien plus efficaces d'ailleurs que d'ouvrir quelques dimanches de plus, pour soutenir le commerce genevois. Mais pour cela, il faudrait qu'elle travaille à résorber les inégalités plutôt qu'à les creuser avec une application tout aussi obsessionnelle. ♦

Davide De Filippo

PROTECTION SOCIALE

Appel à résistance transfrontalière

<<<SUITE DE LA PAGE 1

France que 3 à 5 mois de chômage, bien moins que ça ne coûte réellement (la durée moyenne dépasse une année). Les frontaliers-ères financent donc par leurs cotisations le chômage en Suisse, sans pouvoir le toucher, alors qu'il manque à la France près de 800 millions de cotisations par an. La France n'a pas essayé de réclamer son dû à la Suisse, malgré des interpellations de députés-e-s de départements limitrophes ou du Groupement transfrontalier européen. Les chômeurs-euses transfrontaliers-ères font donc clairement les frais d'une situation politico-administrative mal négociée entre les États.

Le SIT, conjointement avec

d'autres syndicats suisses (Unia, le SSP), la CGT française et la FGTB belge, milite pour que la solution passe par la renégociation des accords entre les pays concernés, et non pas en mettant le coût et les conséquences sur les chômeurs-euses concerné-e-s, licencié-e-s en Suisse.

VARIABLE D'AJUSTEMENT

Car on le sait: la Suisse permet de licencier pratiquement sans motif, contrairement à la France.

Les frontaliers-ères travaillent dans des secteurs qui ne «tourneraient» pas sans eux ou elles: santé (hôpitaux, EMS), industrie (notamment horlogerie), com-

merce, construction, hôtellerie-restauration, et autres services. Et contrairement aux rumeurs colportées, notamment par un parti qui en fait son fonds de commerce (il est plus facile de stigmatiser des boucs émissaires que de s'attaquer aux dominants), ils-elles ne font pas baisser les salaires.

Mais lors des crises économiques, les frontaliers-ères sont proportionnellement bien plus licencié-e-s que les résident-e-s en Suisse, servant de «variable d'ajustement» du marché de l'emploi.

TOUS-TES CONCERNÉ-E-S

Outre qu'une telle discrimination

est contraire aux principes de la libre-circulation, opposer les salarié-e-s entre eux-elles a toujours desservi la cause générale des travailleurs et des travailleuses. En l'occurrence, ces mesures vont augmenter le dumping, en France, mais également en Suisse et à Genève, en mettant les frontaliers-ères sous pression à accepter des conditions de travail dégradées pourvu de ne pas se retrouver au chômage, ce qui nuira à l'ensemble des travailleurs et travailleuses du canton.

Nous appelons ainsi tous les travailleurs et toutes travailleuses à se mobiliser solidairement contre ces mesures et pour l'amélioration de la protection des travailleurs-euses en Suisse et à Genève. Car l'affaiblissement de la protection sociale des un-e-s affaiblit toujours la capacité de tous-tes à résister aux abus patronaux. ♦

Jean-Luc Ferrière

BAISSE D'IMPÔTS

Défaite prévisible, lourde de conséquences

La défaite du 24 novembre sur la baisse d'impôt sur le revenu était prévisible. Il vaut toutefois la peine d'en faire l'analyse et d'en mesurer les conséquences.

Votations • La fiscalité a toujours été un thème difficile pour la gauche et pour les syndicats, même si elle est au cœur de la citoyenneté. Il y a déconnexion entre l'acte de payer ses impôts, qui vient comme un cheveu sur la soupe d'un budget du ménage déjà bien étranglé, et les avantages qu'on en retire, c'est-à-dire les prestations publiques qui en découlent. Ce d'autant plus que la conscience de ces prestations, si elle existe, est également contrebalancée par des insuffisances (retards de traitement, ou traitement bureaucratique). Les points de vue syndicaux et de gauche n'ont que rarement passé la rampe dans ce domaine, et le vote du 24 novembre n'a pas fait exception à la règle.

VENTS CONTRAIRES

Quatre facteurs venaient alourdir le défi. L'irruption du « bug » de la mise en œuvre du nouvel impôt automobile, avec des salarié-e-s qui ont reçu peu de temps avant de voter une facture explosant de

plusieurs centaines de pourcent, n'a pas aidé. Deuxièmement, le souvenir des excédents mirobolants aux comptes 2023 était encore frais. Tant pis si ces excédents étaient temporaires, dus aux prix des matières premières et de l'énergie entre 2021 et 2023, et au carcan budgétaire imposé à l'État. Tant pis aussi si le rendement de l'impôt sur le revenu était, lui, déjà en baisse, et si les correctifs d'estimation d'impôts publiés en novembre montraient au contraire une prévision de déficit, alors que le Conseil d'État clamait qu'il n'y en aurait pas.

LE LOUP DANS LA BERGERIE

Mais plus fondamentalement encore, c'est le pouvoir d'achat réellement sous pression qui explique ce résultat. Cet argument de la droite a porté, et on le comprend, alors même qu'il est profondément injuste et mal placé. C'est l'argument du loup à l'agneau pour pouvoir le manger. Car c'est cette même droite, et le patronat dont elle est le relai,

qui portent la responsabilité de cette crise du pouvoir d'achat, en n'ayant cessé de précariser l'emploi et de creuser les inégalités, en s'opposant systématiquement à toute mesure visant à faire baisser les primes maladies et les loyers, et de l'autre côté, à augmenter réellement les salaires et les rentes. Et, enfin, en rognant lentement mais sûrement sur la capacité de l'État à assumer un service public de qualité à la population, c'est-à-dire à lui offrir des services qu'elle ne peut pas ou plus se payer individuellement.

VOTE DE CLASSE QUAND MÊME

L'analyse du résultat montre à quel point il s'agit tout de même d'un vote de classe. Si aucune commune ne l'a refusé, 10 quartiers populaires de la ville de Genève ont voté non, parfois jusqu'à 58 % : des Pâquis à St-Jean et de la Jonction à Cluse-Roseraie, quartiers où le revenu médian atteint à peine les 100 000

frs annuels. A l'inverse, les riches communes PLR de la rive gauche (Collonge-Bellerive, Cologny, Vandoeuvre etc.), où le revenu médian se situe entre 250 000 et plus de 400 000 frs, ont voté oui à plus de 80 %.

PROMESSE À TENIR!

Le PLR a promis que les prestations ne seraient pas diminuées. Nous rappellerons cette promesse à ceux qui devront voter des budgets avec des ressources diminuées, alors que les besoins, on le sait, augmentent. Les automnes prochains se réchaufferont, et ce n'est pas le climat (sinon social) qui sera en cause. On a toutefois entendu le discours jésuitique de Mme Fontanet : « en francs, il n'y aura pas de diminution de prestations », par contre, cela ne veut pas dire, pour elle, qu'il n'y aura pas d'autres formes de réductions.

Jusqu'à quand laisser la bergerie aux mains des loups? ♦

Jean-Luc Ferrière

DROIT DU BAIL

Double victoire pour les locataires

Les électeurs-rices ont rejeté deux révisions du droit du bail qui menaçaient les locataires. Une victoire d'étape importante, mais la mobilisation continue.

Votations • Le 24 novembre, les locataires ont remporté deux victoires significatives. En Suisse, 51,6 % des votants ont refusé la révision sur la sous-location, et 53,8 % ont dit NON à celle facilitant les résiliations pour besoin propre. À Genève, le rejet a été encore plus marqué : 64,79 % et 67,83 %.

DES ATTAQUES REJETÉES GRÂCE À LA MOBILISATION

La première révision voulait restreindre la sous-location à deux ans et leur imposer un carcan

administratif rigide. Une infraction mineure aurait suffi pour permettre une résiliation du bail, fragilisant des milliers de locataires. La seconde visait à élargir les motifs de résiliation pour besoin propre. Un simple « besoin important » du propriétaire aurait été nécessaire, ouvrant la voie à des expulsions injustifiées et à des hausses de loyers.

Ces propositions, soutenues par les milieux immobiliers, auraient aggravé la précarité des locataires dans un marché du logement déjà tendu. La campagne menée par l'ASLOCA avec

le soutien du SIT et d'autres partenaires a permis de réfuter les arguments mensongers des propriétaires et de convaincre une majorité du corps électoral.

DE NOUVELLES MENACES À L'HORIZON

Malgré cette victoire, les attaques iniques de la droite contre le droit du bail ne cessent pas. Deux nouveaux projets de loi examinés au Parlement (motions Egloff) s'en prennent au cœur même de la protection des locataires. Le premier vise à restreindre le droit de contester les loyers initiaux, tandis que le second redéfinirait les loyers « usuels », évidemment au profit des propriétaires. La contestation des loyers abusifs deviendrait alors de facto pratiquement impossible.

Plus que jamais, la lutte pour un logement abordable et digne pour toutes et tous reste de mise. La double victoire du 24 novembre montre que la mobilisation et la solidarité paient! ♦

Ignace Cuttat



© DR

LOI CLIMAT

Un (trop) petit pas (indispensable)



Une nouvelle version du projet de loi cantonale sur le climat est sous toit. La CGAS la soutient, mais sans enthousiasme.

Compromis • Ce fut poussif et laborieux. Après des mois de concertation entre le Département du Territoire, les milieux patronaux, la Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS), dont le SIT fait partie, et diverses organisations œuvrant pour la protection du climat et de la biodiversité, une deuxième version de projet de loi cantonale sur le climat a été déposée par le Conseil d'État au Grand Conseil. Un projet qui a le mérite d'ancrer dans la loi des éléments du Plan cantonal sur le climat et d'intégrer quelques revendications syndicales de principe, mais qui n'est toujours pas à la hauteur des enjeux de l'urgence climatique et de la nécessaire transition écologique et sociale.

OBJECTIFS CLIMATIQUES RABOTÉS

Le projet initial de 2022 était déjà

loin d'être révolutionnaire. Pourtant, la droite et le patronat l'ont démolé, le taxant de « dogmatique », « démagogique » et d'« inutile ». Aujourd'hui, les objectifs cantonaux de réduction des émissions de CO₂ ont été revus à la baisse. Les émissions indirectes ? Quasiment effacées du texte. Quant aux délais pour atteindre les réductions nécessaires, ils sont reculés à 2040, voire 2050. Ce résultat est l'expression d'une vision de la transition écologique dictée par des intérêts économiques patronaux à courte vue et non par l'urgence climatique.

Des intérêts économiques plutôt bien servis. Celle ou celui qui cherchera dans ce projet de loi une forme de mise à contribution des entreprises polluantes ou des grandes fortunes (tout aussi polluantes) pour financer l'immense effort de la transition écologique

et sociale n'y trouvera que le contraire : aides (comprenez : subventions publiques) aux entreprises, sans discrimination, malgré les demandes instantes de la CGAS de les distinguer selon leurs capacités financières.

DES AVANCÉES SOCIALES, MAIS INSUFFISANTES

Mais la CGAS a également obtenu quelques avancées. Grâce à la ténacité de leurs représentant-e-s, plusieurs principes essentiels ont été inscrits dans ce texte. La justice sociale, absente de la version précédente, fait enfin partie intégrante des objectifs climatiques. Il en va de même pour la protection de la santé au travail, particulièrement mise à mal par les vagues de chaleur. La loi prévoit également de favoriser la formation aux métiers verts et de créer les emplois publics et privés

nécessaires à la transition.

Ces éléments n'en restent qu'au stade de grands principes dans ce projet de loi, sans déclinaison ni ouverture de nouveaux droits concrets pour les travailleuses et les travailleurs. Mais il s'agit d'une loi-cadre sur laquelle, en cas d'acceptation par le Grand Conseil, nous pourrions faire levier, par la lutte, pour la traduire ensuite en mesures concrètes.

SOUTIEN SYNDICAL

Le compromis n'est pas à la hauteur des enjeux, mais il établit une base légale pour agir, une avancée symbolique dans un contexte politique marqué par une majorité ultra-libérale et volontiers climatosceptique.

Il n'est qu'une étape dans un combat bien plus large. Il faudra veiller à ce que qu'il ne soit pas encore édulcoré par le Grand Conseil. Et au-delà, nous devons continuer à nous mobiliser pour une véritable transition écologique et sociale, celle qui change le système et non le climat. **♦**

Davide De Filippo



© Hayley Murray

CAISSE DE CHÔMAGE

La caisse du SIT plébiscitée par les chômeurs-euses

Nouvelle enquête de satisfaction publiée par le SECO, nouveaux excellents résultats pour la caisse de chômage du SIT.

Reconnaissance • Début octobre, le Secrétariat d'État à l'économie (SECO) a publié les résultats de l'enquête désormais annuelle de satisfaction des assurés-es par rapport aux caisses de chômage et aux Offices régionaux de placement. Pour la deuxième année consécutive, la caisse de chômage du SIT atteint le plus haut degré de satisfaction de la part des assurés-es parmi les caisses actives à Genève, et se situe en-dessus de la moyenne de toutes les caisses de Suisse.

UNE CAISSE SYNDICALE

Les assurés-es apprécient particulièrement le professionnalisme des réponses, la compétence des gestionnaires de dossiers et le caractère compréhensible et utile des renseignements ainsi que la rapidité de réponse aux mails qu'elle reçoit.

Selon le sondage effectué en ligne par la société DemoScope entre le 6 mai et le 17 juin 2024, le premier critère ayant mené au choix de la caisse de chômage du SIT est son caractère syndical. 79 % des sondés-es indiquent avoir choisi la caisse du SIT pour ce motif, démontrant la per-

tinence d'une approche syndicale du chômage, qui place les intérêts des chômeuses et des chômeurs au centre des préoccupations.

Le deuxième critère de choix est la bonne réputation de la caisse de chômage du SIT, le troisième le fait que la caisse a été recommandée par un-e proche.

CONTACT HUMAIN

La caisse du SIT se distingue notamment des autres caisses en ayant un contact humain avec ses assurés-es. Doit-on mettre en lien cette rencontre et disponibilité entre assurés-es et collaborateurs-trices avec le fait que les critères d'appréciation concernant ces derniers-ères soient nettement meilleurs pour le SIT que pour les autres caisses? C'est en tout cas une force. La caisse de chômage du SIT continue ainsi à privilégier le contact direct avec les assurés-es qui permet de mieux discuter de la situation dans laquelle se trouvent les personnes, élément important pour la détermination du droit. Elle est aussi première de classe en termes d'amabilité, de serviabilité et de compétence de ses gestionnaires de dossiers.


Quant aux renseignements donnés, elle se situe loin devant les autres caisses concernant leur utilité et leur intelligibilité.

EXAMEN APPROFONDI ET RAPIDITÉ

Du point de vue de la rapidité des paiements, la caisse du SIT est dans la moyenne concernant le premier paiement. Cela s'explique sans doute par le fait qu'elle mène des enquêtes approfondies avant de prononcer éventuellement une pénalité pour chômage fautif alors que, selon nos informations, d'autres caisses ne s'en embarrassent guère avant l'étape d'une éventuelle opposition.

Concernant les paiements suivants par contre, la caisse du SIT est clairement la meilleure de Genève. Le sondage ayant été effectué avant un changement de pratique visant à améliorer cette donnée, cette valeur devrait encore augmenter à l'avenir.

Pour finir, en termes de satisfaction globale, la caisse de chômage du SIT est clairement en-dessus des autres caisses genevoises ainsi que de la moyenne de toutes les caisses de Suisse.

Ce classement est le reflet de l'engagement de tous-tes les gestionnaires de la caisse du SIT pour les membres du SIT faisant appel à leur service, un grand bravo à elles et eux! C'est aussi un encouragement qui les incitera à faire encore mieux à l'avenir. 

Thomas Graff

ÉTABLISSEMENTS MÉDICO-SOCIAUX

Quand un Conseil de fondation fait l'autruche

Mis en cause par un rapport accablant sur le climat de travail, l'EMS Foyer Béthel en conteste la méthode et tire la prise du dialogue social.



© Larisa Steel

Management toxique • Faire l'autruche, tirer sur l'ambulance, tuer le messenger, les expressions pour qualifier l'action du Conseil de fondation du Foyer Béthel ne manquent pas. En effet, alors que des membres du personnel de cet EMS genevois ont témoigné, devant plusieurs instances, de graves dysfonctionnements de management, le Conseil de fondation se sépare de tous les acteurs impliqués dans le diagnostic accablant porté sur le climat de travail. Récit édifiant.

ALERTE SYNDICALE

Dès novembre 2023, les syndicats

SIT et SSP informent le Conseil de fondation du Foyer Béthel de graves problèmes que rencontrent des employé-e-s. Ce personnel témoigne d'un climat de travail malveillant, d'un management dysfonctionnel et de la peur de s'exprimer par craintes d'être humilié-e, voire licencié-e. Il dénonce des comportements inappropriés de la part de la direction tels que: contrôle excessif, dénigrement, forte pression exercée lors d'arrêt maladie, non-respect de la confidentialité, attitudes antisyndicales.

Le Conseil de fondation et les syndicats conviennent alors

de faire appel à des personnes externes pour objectiver les problèmes structurels rapportés dans les témoignages du personnel et traiter les situations individuelles d'atteintes à la personnalité.

UNE ÉTUDE ÉPROUVÉE EN SUISSE

Un professeur d'une Haute Ecole de Santé est mandaté pour mener une étude, afin d'objectiver les problèmes du personnel. C'est une étude nationale réalisée dans le secteur de la santé qui est sélectionnée. Intitulée « STRAIN », elle vise à recenser les facteurs de

stress sur le lieu de travail et à identifier leurs effets sur la santé des professionnel-le-s. Plus de 8000 professionnel-le-s de la santé, dont 3800 employé-e-s d'EMS, l'ont rempli. En effet, le questionnaire a été utilisé dans plus de 160 organisations de santé, dont plus de 85 EMS.

RÉSULTATS ACCABLANTS

A l'EMS Béthel, non seulement le taux de participation au questionnaire est très élevé, environ 80 %, mais les résultats ne laissent aucun doute. En comparaison des autres professionnel-le-s de la santé en Suisse, les employé-e-s de cet EMS témoignent de problèmes de leadership, ainsi que d'exigences émotionnelles et physiques supérieures à la moyenne. La satisfaction au travail est jugée plus basse que la moyenne. Le personnel de cet EMS se situe parmi les 5 % des professionnel-le-s qui souffrent le plus du leadership et des exigences au travail.

En mai, le professeur organise des séances de présentations et d'échanges autour des résultats de l'étude. Des groupes de travail sont ensuite mis sur pied afin de trouver des solutions aux problèmes identifiés par le personnel lors de ce processus. En parallèle de l'intervention du professeur, une avocate reçoit des employé-e-s témoignant d'atteintes à la personnalité et de dysfonctionnement managérial important.

TUER LE MESSAGER

En juin, le Conseil de fondation rompt le partenariat social. Il décide, sans consulter les syndicats, de cesser de travailler avec le professeur et l'avocate! Les messages auraient-ils dérangé au point de devoir renvoyer tous les messages? Le Conseil de fondation se justifie en évoquant de soi-disant problèmes méthodologiques de l'étude. Durant l'été, il mandate deux « coachs » pour mener une nouvelle étude, ce qui provoque la colère de beaucoup d'employé-e-s.

L'OCIRT a été saisie en parallèle. Cet automne, la presse relaye ce conflit social. Pendant que l'employeur manque à son devoir de protection, les atteintes à la personnalité continuent, les arrêts maladie dus aux conditions de travail également. Les nombreux départs, y compris celui de la médecin répondante, représentent des signes inquiétants que le Conseil de fondation continue d'ignorer. Comment garantir la qualité des prestations dans ces conditions?

Si le Conseil de fondation pense avoir résolu le problème en tuant le messenger, il se trompe lourdement... **♦**

Clara Barrelet



© Etienne Girardet

GROS ŒUVRE

Accord national en demi-teinte

Les syndicats et la SSE ont trouvé un accord sur les salaires et la retraite pour 2025. Avis mitigé du SIT.

Bilan • Les signataires de la Convention nationale du secteur principal de la construction (CN) ont convenu d'une augmentation générale des salaires de 1,4 % pour 2025. Pour tenir compte des effets du départ à la retraite de la génération des baby-boomers ces prochaines années, des mesures pour garantir la retraite anticipée ont été décidées. Pour le SIT, une augmentation de salaire pour tous les travailleurs de la construction, alors que les patrons ne voulaient l'accorder qu'au « mérite », est un résultat appréciable. De même, la garantie de la retraite à 60 ans n'est pas non plus négligeable. Voilà pour le verre à moitié plein. Côté vide du verre, le SIT rappelle que c'est cher payé par les travailleurs.


NÉGOCIATIONS DIFFICILES

Le résultat des négociations (lire ci-dessous) est intervenu après plusieurs séances de négociations au niveau national entre les syndicats, Unia et Syna, et la Société suisse des entrepre-

neurs, et a été approuvé par leurs délégations respectives. Dans un communiqué de presse commun, les représentants des syndicats déclarent : « cette solution a enfin été possible, car les deux parties étaient prêtes à faire un pas l'une vers l'autre. Pour toutes les parties contractantes, le résultat n'a pas été sans controverse. Mais après des discussions approfondies, le résultat a été approuvé par une majorité. Le fait que l'actuel résultat des négociations offre la garantie du pouvoir d'achat actuel et de la retraite anticipée, et cela sans réduction de rente ni relèvement de l'âge de la retraite, a été déterminant pour les travailleurs de la construction ».

TRAVAILLEURS MIS À CONTRIBUTION

Le SIT, signataire de la CCT genevoise du secteur principal de la construction, comprend que cet accord est le fruit d'un compromis et respecte le vote démocratique des travailleurs. Cela étant, il attire l'attention sur le fait que pour sauvegarder leur retraite anticipée, largement justifiée et

acquise de haute lutte il y a plus de 20 ans, ils ont accepté régulièrement que cette dernière soit amputée d'avantages non-négligeables : 18 % de bonification LPP à l'origine, puis 12 %, puis 6 %, puis plus rien, augmentation des cotisations, et maintenant allongement de la durée de cotisation qui passe à 20 ans au lieu de 15 ans pour bénéficier de la rente pleine et entière. Le syndicat considère dès lors que toute autre mesure d'assainissement à l'avenir ne pourra être mise à la charge du personnel, sous peine de remettre en cause le but de la retraite anticipée. 

Thierry Horner

LES NOUVEAUTÉS À PARTIR DU 1^{ER} JANVIER 2025

L'accord s'applique à toutes les entreprises de la construction assujetties à la Convention nationale et à environ 70 000 travailleurs de la construction. Il prévoit que :

- les salaires réels et les salaires minimums sont augmentés à titre général de 1,4 % dès janvier 2025 ;
- les cotisations des employeurs pour la retraite anticipée à 60 ans (retraite RA) est augmentée de 0,5 % ;
- les prestations que représentaient les cotisations pour la compensation des bonifications-vieillesse LPP sont supprimées ;
- la rente complète est accordée après 20 ans de cotisations au lieu de 15 ans aujourd'hui ;
- le délai de résiliation pour le modèle de pré-retraite de la branche passe de 5 à 10 ans ;
- assurant une sécurité plus forte aux travailleurs de la construction.

UNIVERSITÉ

Internalisons maintenant le personnel des cafétérias



© Dominic Kurniawan

Après la décision de l'Assemblée de l'Université en 2021, et les scénarii présentés par la HEG cette année, il est temps de mettre en œuvre l'internalisation des cafétérias à l'Université.

Lutte contre la précarité • En décembre 2021, l'Assemblée de l'Université, un organe participatif, s'est positionnée en faveur de l'internalisation des cafétérias universitaires à moyen terme. Dans la foulée, le rectorat, en collaboration avec les syndicats, a mandaté une équipe de la HEG pour étudier divers scénarii possibles. Ceux-ci, présentés cette année, sont au nombre de trois: une internalisation complète de la restauration et deux scénarii d'internalisation partielle, comprenant une collaboration avec les HUG pour les achats des marchandises uniquement ou également pour la production. Le coût de l'internalisation réside principalement dans l'augmentation de la charge salariale du personnel, car en finir avec la précarisation de ce personnel a un coût. Pour les syndicats, l'enjeu est maintenant de déterminer un calendrier de mise en œuvre qui ne soit pas renvoyée aux calendes grecques. Avec l'internalisation, l'Université pourra

être un employeur responsable et corriger une inégalité de traitement entre collègues du personnel administratif et technique (PAT). Plutôt que de se contenter d'étudier la précarité, l'Université doit cesser de la produire elle-même!

UNE REVENDICATION DE LA GRÈVE FÉMINISTE

En 2019 déjà, le personnel de l'Université de Genève avait inscrit dans le cahier de revendications de la grève féministe la demande d'internaliser le personnel des cafétérias. Cette revendication, solidaire de ce personnel engagé aujourd'hui par une entreprise privée, était soutenue par les syndicats CUAE, SIT et SSP, par des associations du corps intermédiaire et par l'association du PAT. Elle vise à lutter contre la précarité au travail, au même titre que d'autres revendications telles que la lutte contre le temps partiel imposé.

Depuis, les syndicats SIT et SSP ont continué à porter la revendication

de l'internalisation. C'est ensuite le mouvement étudiant qui a permis d'en débattre. En effet, lors de l'occupation d'une des cafétérias universitaires en 2021, le syndicat étudiant CUAE a également réclamé l'internalisation du personnel.

PRÉCARITÉ VERSUS STABILITÉ

La restauration est un secteur où la violence du marché du travail se fait sentir très fortement en raison des conditions de travail et des protections légales minimales, qui plus est bien souvent non respectées. À l'exception des cuisiniers-ères qualifié-e-s, le salaire minimum est de mise et les perspectives d'évolution salariale nulles. Après 10 ans de service, la différence de salaire entre une employée du secteur de la restauration et celle qui serait intégrée au personnel de l'Université serait de plus de 1200 frs par mois!

La durée du travail dans le secteur de la restauration est de 42h par se-

maine, au lieu des 40h appliquées au personnel de l'Université. Dans la restauration, les nombreuses heures de travail supplémentaire sont bien souvent non-enregistrées et donc non payées ou non compensées. Les pauses obligatoires sont souvent décomptées automatiquement bien que non ou partiellement prises. La pression au travail est très élevée, notamment via le management souvent très dur. Trop souvent, lors d'une maladie de longue durée, le personnel est licencié dès que la période de protection est terminée (1, 3 ou 6 mois), peu importe l'âge ou l'ancienneté. Enfin les droits syndicaux sont inexistant dans la restauration. Si on apprend que vous êtes syndiqué-e-s, si vous réclamez le respect de vos droits, si vous vous plaignez ou exprimez un désaccord, vous vous exposez au licenciement.

Comme l'affirmait au SIT une employée de l'entreprise de restauration NOVAE qui travaillait dans une cafétéria universitaire en 2021: « Nous aimons notre travail ici et avons un fort lien avec les usagers-ères de l'Université. À l'unanimité mes collègues signeraient un contrat de fonctionnaire! » ♦

Clara Barrelet & Julien Repond



© Sigmund

ACCUEIL PRÉSCOLAIRE EN VILLE DE GENÈVE

Un premier pas pour la revalorisation

Un accord pour une amélioration de la CCT est entré en vigueur en septembre 2024. Des discussions se poursuivent sur d'autres revendications.

Accord conventionnel • Les parties signataires de la CCT Ville de Genève pour l'accueil préscolaire se sont mises d'accord avec le subventionneur pour améliorer plusieurs points de la CCT. Il s'agit de revaloriser le personnel engagé en CDD, pour favoriser l'engagement de personnel remplaçant difficile à trouver. Il s'agit aussi d'améliorer le salaire du personnel en cas de promotion d'une fonction à l'autre. Le secteur de l'accueil préscolaire souffre de pénurie de personnel éducatif et la rémunération doit augmenter. C'est un premier pas pour la revalorisation, mais d'autres doivent encore être faits.

AMÉLIORER LA RÉMUNÉRATION DES CDD

Le personnel engagé pour effectuer des remplacements dans les structures d'accueil préscolaire sont de deux types. Le premier est celui destiné aux remplacements des absences planifiées (vacances, congé maternité, formation profession-

nelle ou continue, par exemple). Ces employés sont engagés en CDD. L'amélioration de la CCT prévoit de les faire bénéficier d'une annuité supplémentaire en janvier, si la durée d'engagement durant l'année écoulée a été au moins de six mois. Les différents contrats sont cumulés, sans tenir compte du taux d'activité. Nous reconnaissons ainsi l'expérience du personnel de remplacement en lui permettant de progresser dans l'échelle salariale. Il est également prévu de leur accorder une prime de fin d'année égale à 2,5 % du traitement annuel, car les CDD ne reçoivent pas de 13^e salaire progressif.

RENFORCER LE PERSONNEL FIXE DE REMPLACEMENT

Le deuxième type de remplacement est le personnel qui a été régularisé en septembre 2023 et qui vient s'ajouter à la dotation prévue par les normes d'encadrement. L'engagement est réalisé en CDI, le taux d'activité devient ac-

ceptable et les jours de congé sont fixes. Cela permet de faire face, du moins en partie, aux absences non planifiées dans les différentes structures du secteur, comme les absences en cas de maladie ou d'accident, par exemple. Ces ASE (surtout) et éducateurs-trices de l'enfance connaissent les équipes, les enfants et leurs parents. Ce qui améliore la permanence des visages auprès des enfants et facilite l'organisation du travail. L'évaluation après un an est positive. Cela soulage les directions de la tâche continuelle et chronophage de trouver du personnel. Reste qu'il y a encore trop d'engagements complémentaires auprès d'une entreprise temporaire, ce qui coûte cher et présente le défaut majeur de ne pas assurer le personnel au 2^e pilier. Le syndicat demande que le taux de ces engagements augmente au moins à 15 % en sus de la dotation. Le débat se poursuit sur ce point.

VALORISER L'EFFORT DE FORMATION

L'autre amélioration de la CCT porte sur l'amélioration du salaire lors du passage d'une fonction à l'autre. Le personnel qui fait l'effort de se former, comme les ASE qui deviennent éducateurs-trices de l'enfance, doit obtenir une meilleure augmentation une fois diplômé-e-s. La méthode de coulissement d'une grille salariale à l'autre est plus favorable, puisque maintenant il est prévu de coulisser dans l'annuité immédiatement supérieure de l'échelle de traitement de sa nouvelle fonction et d'y ajouter deux annuités supplémentaires. L'augmentation de salaire est ainsi doublée. Ces points faisaient partie du cahier de revendications de la grève féministe pour valoriser les métiers de l'accueil préscolaire. **◆**

Valérie Buchs



ARCHITECTES

Archi en colère

Le 14 octobre, à l'occasion d'une Assemblée générale, des jeunes architectes mobilisé-e-s ont dénoncé la signature d'une CCT indigne entre les patrons et le syndicat SYNA.

Coup bas • « Indigne », « illégitime », « dégueulasse », les membres du comité « Archi en colère » n'ont pas de mots assez durs pour qualifier le jeu auquel se prêtent l'association patronale des bureaux d'architectes genevois (AGA) et le syndicat SYNA. Le jeu ? Signer une convention collective de travail au rabais dans le dos des syndicats légitimes du secteur que sont le SIT et Unia. Le comité « Archi en colère » ? Un groupe de jeunes architectes scandalisé-e-s par cette démarche, qui ont décidé de riposter par la mobilisation.

CCT DÉNONCÉE

Petit retour en arrière. Voilà des années que l'AGA freine des quatre fers à toute amélioration substantielle de la CCT genevoise des bureaux d'architectes. Résultat, des salaires minimaux scandaleusement bas (archi bachelor au salaire minimum légal, et autres fonctions même en dessous de celui-ci). Lassés de cette situation, les syndicats signataires de cette CCT, le SIT et Unia, décident en début d'année de la dénon-

cer, de manière à faire pression sur l'AGA pour qu'elle entre en matière sur les revalorisations salariales et les mécanismes d'indexation exigés par les syndicats.

Une stratégie d'autant plus justifiée que les salaires réellement pratiqués dans les bureaux d'architectes semblent se situer (fort heureusement), largement au-dessus des salaires minimaux de la convention. Mais du coup, la CCT, fixant donc un référentiel salarial beaucoup trop bas, ne peut plus remplir son rôle de mécanisme de lutte contre la sous-enchère.

PATRONS CHERCHENT SYNDICAT CONCILIAANT

Qu'à cela ne tienne, les patrons cherchent alors un syndicat plus conciliant pour résigner la CCT. Et le trouvent vite : le 30 mai, l'AGA et SYNA publient un communiqué annonçant en grandes pompes la signature d'une « nouvelle CCT » prévoyant notamment « une revalorisation de la grille salariale et d'autres conditions de travail ».

Or, non seulement cette « nouvelle CCT » est

rigoureusement identique à celle dénoncées par le SIT et Unia, mais en plus certains patrons invitent alors de manière appuyée leurs employé-e-s à devenir membres de SYNA afin de renforcer sa représentativité. Questionné par les autres syndicats sur l'absence de mandat donné par les travailleurs-euses à SYNA pour signer cette CCT, SYNA-Genève répondra naïvement que ce sont les patrons qui sont venus les chercher...

PÉTITION ET RÉOLUTION

Outré-e-s par cette démarche, un groupe de jeunes architectes s'est constitué en comité, avec l'appui du SIT et d'Unia, pour tenter d'y riposter par la mobilisation de leurs collègues. Le comité a lancé une pétition demandant notamment à l'État de procéder à une enquête salariale dans le secteur, aux signataires de la « nouvelle » CCT d'y renoncer, et au SIT et à Unia d'organiser une assemblée générale destinée à établir un cahier de revendications dans ce nouveau contexte.

Cette assemblée a eu lieu le 14 octobre, et a réuni plus de 50 travailleurs-euses ultra-motivé-e-s. Une résolution a été adoptée à l'unanimité réaffirmant les demandes de la pétition, définissant le cahier de revendications, et mandatant le comité « Archi en colère » et les syndicats SIT et Unia afin de poursuivre le combat.

La pétition, munie de 1136 signatures, a ensuite été déposée auprès du Département de l'économie et de l'emploi, tandis que dans l'intervalle, sous pression de cette mobilisation, l'AGA et SYNA ont convenu d'un avenant salarial reprenant partie des revendications que l'AGA avait initialement refusé d'accorder au SIT et à Unia.

Affaire à suivre... **♦**

Thierry Horner

HÔTELLERIE

Un plan social 4 étoiles pour le Fairmont



Le Fairmont fermera ses portes durant plusieurs mois pour rénovation. Retour sur la négociation du plan social avec Tania, élue du personnel.

Résultat • Le Fairmont Grand Hotel Geneva fermera le 20 décembre pour rénovation. À l'issue de trois mois de négociations entre la direction et la représentation élue du personnel, assistée par le SIT, un plan social a été conclu. Soutenu en votation par 93% du personnel licencié, ce plan social prévoit des indemnités versées en vertu de l'âge et de l'ancienneté allant d'un minimum de 3 mois à un maximum de 17 mois de salaire. De plus, un salaire minimum plancher servira de référence pour le calcul des indemnités, mesure qui profitera à près de deux-tiers des employé-e-s touchant les plus bas salaires.

Élue à la représentation du personnel et membre du SIT, Tania

Pragana Augusto répond à nos questions.

Comment t'es-tu retrouvée à négocier ce plan social ?

Mes collègues m'ont poussé à me présenter à l'élection de la représentation du personnel. Comme je suis comptable, j'ai pensé que certaines de mes compétences pourraient être utiles.

Lesquelles ?

Dans ce type de négociations, pour avancer des propositions sérieuses, la maîtrise de l'information est importante. Sur la base d'un questionnaire du syndicat rempli par la majorité du personnel, mes connaissances en Excel

m'ont permis de créer une base de données précise. Nous avons ainsi pu évaluer précisément les coûts de nos propositions et les impacts de tel ou tel ajustement proposé par la direction ou par la représentation du personnel.

Comment as-tu vécu la négociation ?

Humainement, ça a été une période difficile, nos collègues comptaient sur nous et nos décisions impactaient forcément telle ou telle catégorie d'employé-e-s. Au sein de la représentation, il a fallu s'entendre à huit sur les orientations du plan avec des sensibilités parfois différentes. Heureusement, le syndicat a été présent tout au long de la né-

gociation, nous a conseillé sur les aspects légaux et stratégiques puis nous a assisté dans la négociation. Sans le SIT, nous ne serions pas arrivés à ce résultat.

Quel est selon toi le point fort du plan ?

Il y a eu deux grandes améliorations. Tout d'abord, le salaire plancher permet à deux-tiers des employé-e-s avec les salaires les plus faibles de voir leurs indemnités augmenter. Ça fait la différence pour des personnes payées au salaire minimum. Obtenir un salaire plancher pour ces personnes, c'est une manière de souligner la valeur de leur travail, indispensable dans les hôtels.

Ensuite, il y a la question de l'âge. C'était important d'améliorer les indemnités d'ancienneté et d'âge. Au-delà de 55 ans, c'est un combat de trouver un emploi dans l'hôtellerie. Le nombre d'employeurs recherchant des profils de personnes ayant plus de 55 ans est faible et, à cet âge-là, les personnes souvent cassées par des métiers pénibles. La négociation aura permis d'améliorer l'indemnité des plus de 55 ans, voire de la doubler dans certaines situations.


Son point faible ?

S'il y avait un point à améliorer, ce serait d'inclure les CDD. Même si j'ai compris durant la négociation que cela n'était légalement pas obligatoire, j'aurais vraiment aimé qu'il puisse y avoir au moins une indemnité forfaitaire pour cette catégorie d'employé-e-s. Mais nous n'y sommes malheureusement pas parvenu-e-s.

Globalement, tu es satisfaite du résultat ?

Très satisfaite. Personnellement, mon indemnité de licenciement n'a presque pas évolué mais dans la globalité, par rapport au projet de la direction, le plan est amélioré pour la quasi-totalité du personnel ou reste inchangé dans quelques très rares cas. C'est une grande victoire.

Au final, comment ressors-tu de cette expérience ?

Je suis entrée dans la négociation avec mes sensibilités. Ma mère est venue du Portugal à deux reprises pour chercher du travail à Genève. Elle a été serveuse et femme de ménage et j'ai vu à quel point elle a trimé pour mon frère et moi, avec de bas revenus. Au sortir des négociations, je suis fière que le plan social comprenne une mesure forte pour les bas salaires. Je suis également désormais convaincue qu'en s'investissant collectivement, on peut obtenir des victoires. 

Propos recueillis par Julien Repond

© DR

Décisions du SIT et de la CGAS

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

- ♦ poursuivi la formation sur les inégalités à Genève
- ♦ abordé la campagne de votations du 24 novembre
- ♦ discuté des modalités de consultation du comité en cas d'urgence
- ♦ traité de la problématique de la charge de travail du secrétariat
- ♦ désigné une nouvelle représentante suppléante du secteur Public-Santé-Social
- ♦ validé la liste des revendications de la commission logement
- ♦ été informé du lancement imminent de la nouvelle permanence de soutien administratif

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

- ♦ pris position en faveur de l'initiative pour la responsabilité environnementale qui sera soumise à votation le 9 février 2025
- ♦ pris position en faveur de l'initiative pour une place financière

respectueuse du climat et de la biodiversité, dont le lancement est prévu d'ici la fin de l'année

- ♦ validé l'adhésion du SIT à l'Alliance climatique
- ♦ bénéficié d'une présentation des AG sans-papiers organisées par la commission migration
- ♦ adopté le calendrier 2025 et fixé la date du 20^e Congrès du SIT au 15 novembre 2025

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

- ♦ adopté une résolution de soutien au personnel de la RTS et contre les mesures d'économies prises sur le dos des salarié-e-s
- ♦ voté sur plusieurs éléments comptables en vue de l'adoption des comptes par la prochaine assemblée des délégué-e-s
- ♦ fait le point sur la campagne de votations du 24 novembre
- ♦ pris connaissance des résultats du 2^e rapport de J. Ramirez sur les effets du salaire minimum légal et abordé la

question des jobs d'été

- ♦ évoqué le recours déposé contre l'ouverture des magasins le dimanche 22 décembre
- ♦ adopté l'ordre du jour de l'assemblée des délégué-e-s initialement prévue le 12 novembre (reportée au 17 décembre)
- ♦ procédé à l'élection de plusieurs représentant-e-s dans les commissions officielles
- ♦ décidé de rejoindre la campagne Apartheid Free Zone
- ♦ évoqué l'organisation d'un rassemblement en soutien aux travailleurs-euses de Prato (Italie)

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

- ♦ voté sur plusieurs éléments comptables en vue de l'adoption des comptes par l'assemblée des délégué-e-s du 17 décembre
- ♦ adopté l'ordre du jour de l'assemblée des délégué-e-s du 17 décembre
- ♦ pris position en faveur de l'initiative pour la responsabilité environnementale qui sera soumise à votation le 9 février 2025
- ♦ voté un changement de représentation au sein du Conseil pour le développement de l'employabilité



BESOIN D'AIDE DANS VOS DÉMARCHES ADMINISTRATIVES ?

Le SIT lance une nouvelle permanence de soutien administratif tenue par des militant-e-s bénévoles, pour aider ses membres à réaliser les démarches suivantes :

- demandes de subsides d'assurance-maladie
- demandes d'attestations diverses (RDU, résidence, départ)
- annonces de départ
- demandes de rente AVS et d'extrait de compte AVS
- demandes d'avoirs LPP en déshérence
- aide au remplissage des formulaires AI détection précoce
- aide à la création d'un compte e-démarches

La permanence est réservée aux membres du syndicat et a lieu :

Les mardis et jeudis de 14h à 17h
au SIT, rue des Chaudronniers 16

Les horaires sont susceptibles de changer.

N'hésitez-pas à appeler la réception (022 818 03 00) avant de venir.



PRESENTE



Par la fenêtre ou par la porte

France | 2023 | 88 minutes
Un documentaire de Jean-Pierre Bloc

«Par la fenêtre ou par la porte, c'est l'histoire de France Télécom-Orange racontée par celles et ceux, salarié·es et syndicalistes, qui pendant des décennies ont combattu l'inhumanité d'une direction d'entreprise orientée uniquement par la rentabilité financière. C'est l'histoire d'une privatisation à l'hypocrisie, de dizaines de milliers d'emplois supprimés, d'un management toxique ayant entraîné de nombreux suicides de salarié·es et, au terme de deux procès hors norme, de la condamnation pénale de dirigeants du CAC 40. Film proposé en partenariat avec le département de Sociologie, Université de Genève.

Projections et discussions sur le thème du travail

DISCUSSION : avec Mathilde Bourrier, Professeure ordinaire, département de Sociologie, Université de Genève.



Mardi 29 octobre 2024 à 19h

PROJECTION

FONCTION
CINEMA

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

www.metroboulotkino.ch

metroboulotkino@ik.me

**syndicat**interprofessionnel
de travailleuses et
travailleurs**FORMATIONS 2025 DES SECTEURS
PUBLIC-SANTÉ-SOCIAL**

– 28 JANVIER

Module « Mandats et négociations »

– 18 MARS, uniquement matinée

Module « Accompagner en entretien »

– 20 MAI

Module 1 « Être délégué-e »

– 23 SEPTEMBRE

Module 2 « Être délégué-e »

– AUTOMNE 2025 (date à définir)

Module « Militer dans l'administration
cantonale et le secteur subventionné »

Pour plus d'informations, adressez-vous
à votre secrétaire syndical-e ou envoyez un mail
à sit@sit-syndicat.ch

**syndicat**interprofessionnel
de travailleuses et
travailleurs**SERVICE DES IMPÔTS 2025****DÉCLARATIONS D'IMPÔTS**

Du 1^{er} février au 27 juin 2025, vous pouvez faire remplir votre déclaration d'impôts par le SIT. Ce service à tarifs préférentiels est réservé aux membres du SIT et à leur famille à charge, par **correspondance ou sur rendez-vous** à prendre auprès de la réception aux horaires d'ouverture usuels du SIT.

Pour d'éventuelles questions, une permanence téléphonique a lieu le mercredi matin 9h-12h au 022 818 03 20.

REMISE DES DOCUMENTS :

- par e-mail (scannés au format pdf) à impots@sit-syndicat.ch –
 - par courrier à SIT - Service des impôts - CP 3135 - 1211 Genève 3 –
 - déposés à la réception du SIT
 - (du lundi au jeudi de 9h à 12h et de 14h à 17h) –
 - sur rendez-vous pour les demandes particulières
- ATTENTION : Les documents envoyés ou déposés au SIT doivent impérativement être des copies, aucun original ne sera renvoyé.**

IMPÔTS À LA SOURCE

Une permanence pour la vérification des impôts à la source a lieu au SIT tous les mercredis de 14h à 17h, du 7 février au 27 mars 2024.

**UNIA**

Les patrons voulaient nous faire travailler
le dimanche 22 décembre !

VICTOIRE D'ÉTAPE SYNDICALE :

La justice donne raison aux travailleuses et
aux travailleurs de la vente

Nous faire travailler ce jour
sera illégal !

**ASSEMBLÉE DE LA VENTE****le mercredi 11 décembre à 20h00**

Salle Daniel Marco au syndicat UNIA Apéro dès 19h30

LE COURRIER

Appel à signature.

Sauver la presse
pour sauver l'information,
un appel au soutien immédiat
de la presse régionale.

**JE REJOINS
L'APPEL**lecourrier.ch/appeel

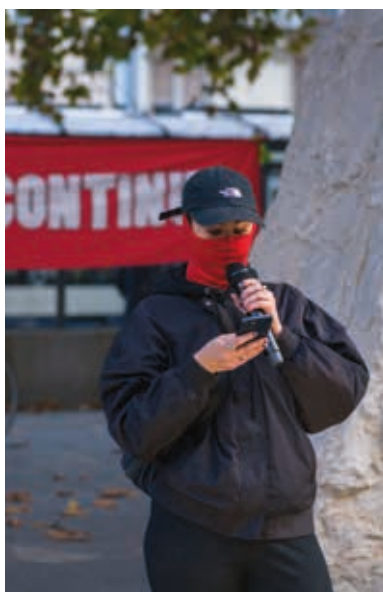
Tutti e tutte antifasciste

Chaque 9 novembre, nous commémorons la fusillade du 9 novembre 1932, où l'armée, appelée à la rescousse par le Conseil d'État genevois, tira sur la foule à l'occasion d'une manifestation de gauche organisée pour protester contre la tenue d'un meeting fasciste à Plainpalais, faisant 13 morts et plusieurs dizaines de blessés.

Cette année, l'appel à poursuivre le combat antifasciste a résonné avec une gravité particulière, quelques jours après le retour de Trump au pouvoir, tandis que les néofascistes ne cessent de gagner du terrain partout en Europe, en Hongrie, en Italie, en France, aux Pays-Bas, ou encore en Allemagne, et même ici, en Suisse.

Un appel que le SIT continuera toujours de relayer, perchè siamo tutti et tutte antifasciste. ♦

Daide De Filippo
photo de Demir Sömnez



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, Ignace Cuttat, Clément Dubois, Davide De Filippo, Sarah Destanne, Merita Elezi, Mirella Falco, Jean-Luc Ferrière, Anne Fritz, Sandra Froidevaux, Thierry Horner, Alice Lefrançois, Martin Malinovski, Massimiliano Masini, Nicole Moser, présidence du SIT, Julien Repond, Georges Tissot.

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.