



© Eric Roset

PARASCOLAIRE

Salaire d'appoint... levé

Manque de personnel sur le terrain, des taux d'encadrement en chute libre, le personnel du GIAP se mobilise pour la reconnaissance de son métier et un accueil de qualité.

Taux d'encadrement • Suite à un sondage réalisé par le SIT et à ses résultats alarmants quant à la prise en charge et à la sécurité des enfants, le personnel de l'accueil parascolaire se mobilise et a lancé une pétition « pour un parascolaire de qualité ». Pour les animatrices et animateurs, la solution au manque de personnel dont souffrent les équipes et aux conséquences sur l'encadrement passe par une véritable reconnaissance du métier et l'octroi des moyens nécessaires pour assurer un accueil de qualité. Pour en finir avec la logique périmée (et patriarcale) du « salaire d'appoint ».

SÉCURITÉ PLUS ASSURÉE

Le sondage syndical a mis en lumière des situations dérangeantes. Comme par exemple une équipe réduite à deux animatrices-trices seulement pour encadrer 56 enfants de 4 à 5 ans, avec trois passages piétons à traverser pour rejoindre le restaurant scolaire. Et un feu piéton qui passe

au rouge, les voitures qui démarrent, tandis qu'un groupe d'enfants se trouve encore sur la chaussée faute d'avoir pu traverser en petits groupes par manque d'adultes pour pouvoir le faire.

Des collègues qui avaient 180 enfants de la 1 P à la 8 P, pour quatre animatrices-trices et deux remplaçant-e-s, sachant qu'on ne peut pas laisser des remplaçant-e-s seul-e-s. Ou encore cette autre équipe qui a dû encadrer 50 enfants à deux pendant plusieurs semaines. Des équipes qui ne reçoivent aucune indication pour assurer la sécurité des enfants dans ces conditions et sont poussées à maintenir les animations bien qu'elles peinent à assurer la sécurité.

« SALAIRE D'APPOINT »

Entre absentéisme record (14 %) et postes restés vacants, les professionnel-le-s travaillent à effectifs extrêmement

>> SUITE PAGE 4

SALAIRE MINIMUM LÉGAL

La motion Ettlin acceptée à Berne impliquerait des baisses de salaires allant de 400 à 1000 frs dans les secteurs de l'hôtellerie-restauration, du nettoyage ou encore de la coiffure. Mais le patronat n'a pas encore gagné. **3 et 5**

CONGRÈS USS

Une semaine après le SIT, l'Union syndicale suisse a également tenu son Congrès. Le principe de lancer une initiative fédérale pour la protection contre les licenciements a été plébiscité. **7**

DOSSIER CONSTRUCTION

Six ans de prison ferme contre Aziz Kosmann, le patron de la défunte entreprise Multisol Chapes : un verdict exemplaire et un message fort donné aux patrons-voyous. **8-9**

COMMUNES

Un nouveau statut du personnel de Lancy entrera en vigueur en janvier 2023. L'action des syndicats a permis des améliorations, mais le combat continuera. **11**

UBER

L'État autorise Uber à poursuivre son activité sur la base d'un engagement minimaliste de la multinationale pour régler son ardoise. Le combat continue. **12**

INTERVIEW

Entretien écosocial avec Diego Cabeza, président du SIT réélu par le 19^e Congrès pour un nouveau mandat de trois ans. **13**

Billet de la présidence

Parfois certaines dépêches journalistiques retiennent dans notre esprit au détour de quelques lignes: « La vice-présidente grecque du Parlement européen Eva Kaili a été inculpée pour « corruption » puis écrouée dimanche à Bruxelles dans l'enquête portant sur de gros versements qu'aurait effectués le Qatar pour influencer des décisions au sein de cette institution de l'Union Européenne. Parmi les six suspects interpellés vendredi, [figurait] le secrétaire général de la Confédération syndicale internationale (CSI) Luca Visentini ». Stupeur et malaise.

Mais depuis, on en sait un peu plus: Luca Visentini, dans un entretien le 9 décembre 2022 à l'AFP, disait au sujet du Qatar que le « plus important, c'est de nous assurer qu'une fois que le Mondial sera terminé, nous continuions à faire pression sur les autorités et les employeurs ». Il ajoutait que le système de la « kafala », qui faisait des salariés des quasi propriétés de leur employeur, « a été légalement aboli mais il subsiste d'énormes problèmes de mise en application » de cette mesure.

Luca Visentini qui a été interrogé durant les 48 heures de sa garde à vue, puis libéré sous condition, a réfuté mardi, dans un communiqué de la CSI que l'émirat du Qatar puisse « influencer » la moindre de ses prises de position. Le communiqué précise: « Je suis heureux que l'interrogatoire soit terminé et que j'aie pu répondre pleinement à toutes les questions. [...] Toute forme de corruption est totalement inacceptable et je suis absolument engagé dans la lutte contre la corruption. Je souhaite également reconfirmer la position que j'ai adoptée publiquement, à savoir que des pressions supplémentaires doivent être exercées sur le Qatar en ce qui concerne les droits des travailleurs et les autres droits de l'homme. La situation actuelle n'est toujours pas satisfaisante, comme je l'ai déclaré aux médias à la fin de ma visite au Qatar. » Déclarations rassurantes, mais qui ne suffisent à évacuer tout soupçon. Augurons que la Justice puisse rapidement faire toute la lumière sur cette sombre affaire.

La réflexion qui me vient à l'esprit est la suivante: entre le pouvoir de l'argent (corrupteur) et le salariat des travailleurs-euses se trouve la vertu fragile du syndicalisme.

Nous voilà à la veille d'une nouvelle année, gardons à l'esprit le refus de vénalité et du gain, pour y préférer la solidarité.

Merci à tout-e-s (membres du Comité sortant-e-s, arrivant-e-s, collaborateur-trice-s, militant-e-s et membres et ami-e-s) et bonnes fêtes! ♦

Diego Cabeza

SOMMAIRE

ÉDITO

Hasta la victoria **p3**

ACTUALITÉS

Le travail féminin vaut 18 % de moins que celui d'un homme **p4**

Motion Ettlin: pas un minimum de respect **p5**

Les patrons n'ont concédé que des augmentations partielles **p6**
Vers une initiative pour la protection contre les licenciements **p7**

DOSSIER

Case prison pour un patron-voyou **p8**

Trois questions à Me Olivier Peter **p9**
Infractions graves?
Chantier fermé! **p9**

SECTEURS

Accord sur le renouvellement de la Convention nationale **p10**

C'est qui le patron?! **p10**

Une refonte du Statut du personnel en demi-teinte **p11**

Accord trouvé pour personnel du Grand Théâtre **p11**

Un règlement du passé au moindre coût **p12**

ENTRETIEN

Notre cœur de métier **p13**

EN ACTION

19^e Congrès du SIT **p14**



Fermetures de fin d'année

Le secrétariat du SIT fermera le jeudi 22 décembre à 17h. La caisse de chômage et le secrétariat du SIT rouvriront le mardi 3 janvier. Attention, certaines permanences ne reprendront que la semaine suivante.

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



Diego Cabeza

Hasta la victoria

Les commentaires de lecteurs-trices de la Tribune de Genève n'ont pas tardé à fuser, dès la publication en ligne de l'article relatant l'acceptation de la motion Ettlin par le Conseil national, qui prévoit de faire primer les salaires conventionnels sur le salaire minimum légal cantonal même s'ils sont plus bas: « Les NOMS des élus genevois qui ont voté pour la motion !!!! Allez Tribune, qui trahit notre volonté populaire? », « À rayer à jamais de nos listes de vote », « Bravo les députés à la botte du capitalisme. Il faudra se rappeler du député genevois félon ».

Les noms des député-e-s genevois-es qui ont voté pour la motion? Les voici: Céline Amaudruz (vice-présidente de l'UDC), Simone de Montmollin (PLR), Christian Lüscher (PLR), Vincent Maître (Le Centre), Yves Niddegger (UDC). Lorsque l'on sait que la motion n'a été acceptée qu'à deux voix près, il aurait suffi que deux d'entre-elles, à l'instar de Magdalena Martullo-Blocher (UDC), s'éclipsent opportunément lors du vote, pour éviter de faire passer le respect de l'idéologie libérale avant le respect de la volonté populaire exprimée par un canton, a fortiori celui dans lequel ils-elles ont été élu-e-s.

Au lieu de cela, ces député-e-s ont préféré trahir le vote des 81 371 électeurs-trices genevois-es plutôt que la ligne libérale de leurs partis respectifs. Car ne nous y trompons pas, ce vote n'est pas le résultat de quelques errances d'individus mal luné-e-s, mais le résultat de la lutte des classes sans merci que la droite patronale mène avec constance contre les droits des salarié-e-s.

Et pour arriver à ses fins, cette droite fait preuve d'une hypocrisie et d'un cynisme sans limite. On doit en effet se pincer pour y croire, lorsqu'un Vincent Maître, dans les colonnes de la Tribune, qualifie *de facto* les conventions collectives aux salaires inférieurs de « solutions adaptées et sur-mesure pour les travailleurs »! On croit rêver, lorsque ce même député, dont le parti ne cesse, avec ses copains-ines PLR et UDC, de s'en prendre au service public et aux assurances sociales

sous prétexte d'« assainissement », s'en remet à « l'accompagnement des bas-salaires par des politiques sociales justes et efficaces », c'est-à-dire à un subventionnement public des politiques patronales de précarisation de l'emploi.

Mais le comble de l'hypocrisie est atteint par son compagnon de parti Fabio Regazzi, au demeurant président de l'USAM, l'organisation patronale nationale dont est membre GastroSuisse (l'organisation patronale de l'hôtellerie-restauration signataire de la CCT nationale du secteur, qui justement prévoit des salaires inférieurs de 500 frs au salaire minimum légal genevois). Lors du débat parlementaire, celui-ci n'a pas eu honte, pour justifier la motion Ettlin, d'inviter les syndicats à « mieux négocier les salaires », alors qu'il y a moins de six mois, il appelait les syndicats à « se montrer raisonnables » dans leurs

revendications... Et là encore, ce cynisme n'est pas celui d'un homme isolé, mais bien celui d'une droite patronale dans son ensemble. En témoigne l'intervention tout aussi hypocrite d'un Vincent Subilia, directeur d'une autre organisation

patronale (CCIG) et député PLR au Grand Conseil genevois, qui tout en se réjouissant d'une « compétitivité retrouvée » pour les entreprises qui ne seraient plus soumises au salaire minimum légal, « compte désormais sur les syndicats et les patrons pour négocier une revalorisation des salaires ».

Une droite patronale « à rayer à jamais de nos listes de vote »? Sans l'ombre d'une hésitation, à commencer par les élections cantonales du printemps prochain, puis celles fédérales de l'automne.

Quant à la suppression du salaire minimum légal dans les secteurs conventionnés, on n'y est pas encore. Car pour entrer en vigueur, la motion Ettlin doit d'abord être transformée en loi. Et vu la très courte majorité qui a accepté la motion, la droite est encore loin d'avoir gagné la bataille. À nous, travailleuses et travailleurs, d'y jeter toutes nos forces, dans les entreprises, dans la rue et dans les urnes, jusqu'à la victoire finale. 

Davide De Filippo



Signez la pétition :

C'est le résultat de la lutte des classes sans merci que la droite patronale mène contre les travailleurs-euses

ÉGALITÉ

Le travail féminin vaut 18 % de moins que celui d'un homme

Légère baisse de l'écart salarial entre les hommes et les femmes de 1 % entre 2018 et 2020 mais augmentation de 2,4 % de la part inexpliquée de la différence. Inacceptable.

Enquête salariale • Un minuscule pas en avant grâce à l'effort fourni au sein des services publics et deux pas en arrière car le privé ne suit pas. Ce sont les conclusions de la dernière enquête suisse menée par l'Office fédéral de la statistique (OFS) sur la structure des salaires dans l'ensemble de l'économie. Le salaire référent pris en compte étant le salaire mensuel brut moyen à plein temps, cette inégalité salariale n'est pas une conséquence du fait que bon nombre de femmes travaillent à temps partiel.

Au vu de ces résultats, force est de constater que la loi sur l'Égalité (LEg) révisée n'a pas eu d'effets conséquents l'année de son entrée en vigueur. Les femmes en 2020 gagnent largement moins que les hommes et l'écart entre les salaires s'élève à 18 %.

PAR LE SIMPLE FAIT D'ÊTRE FEMME

L'âge, la formation, l'ancienneté, la nature du poste ou encore la fonction hiérarchique sont des critères déterminant pour fixer un salaire. Or, pour un même travail, les femmes, sans raison objective, gagnent en moyenne 717 francs de



© Claudio Schwarz

moins par mois que leurs collègues masculins.

Les femmes sont surreprésentées (60,1 %) dans les secteurs du nettoyage, de l'assistance et des soins à la personne, dans le commerce de détail ou encore dans l'économie domestique. Des activités professionnelles autant essentielles

qu'indispensables au bien-être de la population et à l'essor économique de la société. Pourtant, ces secteurs restent tristement célèbres pour leurs mauvaises conditions de travail et leurs bas salaires, soit moins de 4 000 francs pour un plein temps en moyenne nationale.

Les femmes travaillant dans

les services publics subissent le même sort. Dans l'enseignement, elles gagnent 1 046 frs de moins par mois, dans le social et la santé ce sont 1 602 frs qui manquent dans le porte-monnaie, dans le secteur public en général (Confédération, Cantons, Communes et églises) la « facture » représente 1 373 frs.

DES MOYENS DE GARDE ADAPTÉS ET UNE REVALORISATION SALARIALE POUR LES MÉTIERS ESSENTIELS

Depuis plus de 40 ans, la Constitution garantit aux femmes comme aux hommes le droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale. En 2016, une Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public a été lancée pour tenter de faire appliquer ce droit. Signée par des collectivités publiques et des entreprises privées, sa portée sur le marché de l'emploi n'a pas été à la hauteur des attentes et le Conseil Fédéral vient d'adopter une stratégie de renforcement de la Charte pour tenter d'améliorer la situation. Ceci dit, tant que les procédures prévues dans la LEg seront si strictes et inadéquates, les actions en justice seront difficiles. Tant que les contrôles seront épisodiques, les patrons poursuivront leurs mauvaises pratiques. Tant que les moyens de gardes seront en nombre insuffisant, tant que la durée du travail ne sera pas sensiblement réduite, les femmes n'auront pas accès aux postes à responsabilités garantissant un meilleur salaire et l'égalité salariale restera un vœu pieu.

Toutes les travailleuses sont appelées à croiser les bras et faire grève le 14 juin 2023. Rejoignez le mouvement national et montrez votre détermination. Sans votre travail essentiel, l'économie s'enraye. Pour l'égalité maintenant. ♦

Mirella Falco

PARASCOLAIRE Salaire d'appoint... levé

>> SUITE DE LA PAGE 1

réduits dans un tiers des équipes. Des offres d'emplois restent sans réponses. Pour cause, des conditions de travail ne permettant pas d'avoir un salaire suffisant à la fin du mois pour payer ses factures.

Les animateurs-trices sont engagé-e-s une première année comme suppléant-e en ne travaillant que le midi pour la plupart, pour 1 260 frs. Après un an, on peut être embauché-e en fixe, en horaire coupé (2h40 à midi et 2h35 en fin de journée), pour 2 582 frs. En fin de carrière, un-e animateur-trice gagne 3 500 frs par mois.

C'est cet horaire coupé, 4 jours par semaine, qui rend difficile le cumul d'un deuxième emploi. Nombreux-ses sont celles et ceux qui font des ménages dès 5h du matin dans les bureaux ou chauffeur uber, tandis qu'à l'engagement au GIAP, certain-e-s animateurs-trices s'entendent dire que leur rémunération ne constituera qu'un « salaire d'appoint ».

AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Qu'un métier essentiellement féminin, qui se professionnalise, qui est de plus en plus exigeant soit encore considéré comme un « passe-temps » est proprement scandaleux. Il s'agit au contraire de le reconnaître à sa juste valeur, notamment par un taux de travail plus élevé pour assurer une prise en charge adéquate des enfants et pour reconnaître des heures qui sont déjà effectuées mais bénévolement. Le personnel réclame également une classe salariale supplémentaire

pour les animateurs-trices.

Le GIAP parviendra alors plus facilement à recruter et le taux d'encadrement sur le terrain permettrait une prise en charge de qualité et répondant aux besoins des enfants et des parents dans toutes les écoles du canton. N'en déplaise à ces communes de droite qui prétendent que le parascolaire coûterait déjà trop cher... ♦

Alice Lefrançois

Signez la pétition :



SALAIRE MINIMUM

Motion Ettlin : pas un minimum de respect

La motion acceptée à Berne implique des baisses de salaires allant de 400 à 1000 frs, qui pourraient frapper les employé-e-s des secteurs de l'hôtellerie-restauration, du nettoyage ou encore de la coiffure.



Témoignages • Ce n'est pas pour tout de suite, mais le risque est réel ! En acceptant du bout des lèvres la motion Ettlin mercredi dernier, la majorité bourgeoise du Parlement assume l'idée d'effacer une victoire populaire et d'enfoncer dans la précarité, à Genève et dans le canton de Neuchâtel, des milliers de personnes, essentiellement des femmes. « Des élu-e-s riches de droite sont en train de nous expliquer qu'il faut absolument que les salarié-e-s les plus pauvres, celles et ceux qui peinent déjà à boucler leurs fins de mois, soient encore plus pauvres », s'insurge Nancy, militante et travailleuse de l'hôtellerie. « Est-ce qu'une seul-e de ces élu-e-s à une idée de ce que signifie vivre avec le salaire minimum ? »

JUSQU'À 1000 FRs DE MOINS

L'idée de la motion est de faire primer les Conventions collectives de travail de force obligatoire sur les salaires minimum cantonaux. Concrètement, à Genève, si la motion était appliquée en 2023, une femme de chambre, un-e serveur-euse ou une cuisinier-ère verrait son salaire diminuer de près de 500.-. « À l'heure où ma famille va s'agrandir et où l'inflation se fait sentir, on me dit que je vais devoir tourner, en bossant à plein temps dans le service, avec 2500.- net par mois... Ce n'est pas possible ! », s'inquiète Ram*, militant au SIT. « Je ne m'en sors déjà pas avec le salaire minimum ! » De son côté, un-e nettoyeur-euse perdrait près de 400.- par mois et un-e coiffeur-euse jusqu'à 1000.-.

CCT REMISES EN CAUSE

Les secteurs concernés sont très exactement ceux qui font actuellement face à une pénurie de personnel. « Qui voudra encore travailler dans la restauration alors que même avec le salaire minimum légal, c'est galère ? », s'interroge Ram*. Nancy prévoit d'aller chercher du travail dans un secteur non-concerné par la motion, notamment l'économie domestique. Lilian, nettoyeuse, songe réclamer de son syndicat

qu'il dénonce la convention collective du nettoyage, « tout simplement parce que je serais perdante ». Sans convention collective étendue, c'est le salaire minimum cantonal qui continuerait en effet d'être la règle.

VIE IMPOSSIBLE

En première ligne de cette attaque, on retrouve une nouvelle fois les femmes, surreprésentées dans les métiers à bas salaires, et les professions où la pénibilité n'est pas reconnue et les horaires de travail coupés et irréguliers. Chez les femmes de chambre par exemple, les temps partiels sont la règle. « Nos contrats garantissent 25 heures par semaine », explique Nancy. « Et le reste varie d'une semaine à l'autre, en fonction de la demande. C'est presque impossible de concilier cela avec un autre emploi, à moins de travailler le soir ou la nuit. Du coup, même avec le salaire minimum, nos salaires mensuels bruts se situent entre 2500.- et 3000.- par mois. »

QUESTION DE DIGNITÉ

Il en va de même dans le nettoyage. « Je me suis toujours débrouillée toute seule, sans jamais rien demander ni à personne, ni à l'État », explique Lilian. « En tant que nettoyeuse, je ne pourrais plus vivre dignement à Genève. Ça c'est ma réalité, que les politiciens oublient. » Passées les considérations juridiques ou démocratiques, c'est dans la réalité matérielle de milliers de travailleuses que la motion Ettlin pourrait s'imprimer. Et aussi dans les comptes d'institutions publiques, de l'Hospice général aux prestations complémentaires familiales, qui devront intervenir quand les revenus ne suffiront vraiment pas. « Nous réclamons juste de pouvoir vivre de notre travail sans avoir à faire la manche ! », conclut Nancy. « Et nous allons nous mobiliser afin que cette motion ne devienne jamais une réalité. »

Julien Repond
*prénom fictif

Signez la pétition :



AVS

Tandis qu'une convergence de circonstance entre la gauche et Le Centre enjoint le Conseil fédéral à accorder la pleine compensation du renchérissement aux rentes AVS, le Conseil fédéral décide de ne pas indexer du tout le petit supplément de rente prévu pour la génération de transition de femmes qui subiront l'élévation de l'âge de la retraite avec AVS21.

Conséquence : ces micro-compensations, en cas d'inflation constante, perdront au moins la moitié de leur valeur lorsque ces femmes s'approcheront du terme de leur vie. Classe.

Mais soyons rassuré-e-s, avec le rejet de l'initiative pour une 13^e rente AVS, le Conseil national a mis fin à ces contradictions en rétablissant l'ordre bourgeois.  DDF

LPP

Pendant ce temps-là, au Conseil des États, la droite ultra-majoritaire décide de réduire le taux de conversion des rentes LPP, induisant des baisses de rentes jusqu'à 200 frs par mois, avec des mesures de « compensation », c'est-à-dire de maintien des rentes, que pour la moitié des assuré-e-s, tandis que toutes et tous passeront à la caisse par de fortes augmentation de cotisations.

Et pendant ce temps-là, les assureurs continuent de se remplir les poches, encaissant la remontée des taux d'intérêt et des rendements boursiers sans les redistribuer aux assuré-e-s. Avec la complicité active du Conseil fédéral, qui a une nouvelle fois fixé le taux d'intérêt minimal applicable aux rentes qu'à un taux rachitique de 1%.

Et pendant ce temps-là, au Congrès de l'USS, certain-e-s pensent que lancer une réflexion sur un modèle alternatif aux 3 piliers affaiblirait le mouvement syndical...  DDF

TAXE AU TONNAGE

Plus tu transportes (et donc tu réalises de bénéfices de ce transport), moins tu paies. C'est le double « effet kiss-cool » de la nouvelle trouvaille de la droite (cette fois-ci au Conseil national) pour réduire l'imposition d'entreprises qui réalisent des maxi-profits. Cette fois-ci, c'est sous le sapin des entreprises de transport maritime que le Père Noël libéral déposera son cadeau fiscal. La famille Apponte, parmi les dix plus grandes fortunes de Suisse (estimée à 20 milliards) à la tête de l'entreprise MSC dont le siège est basé à Genève, appréciera. Les finances du Canton et le climat nettement moins.  DDF

INDEXATION DES SALAIRES

Les patrons n'ont concédé que des augmentations partielles



Avec une inflation exceptionnelle des prix, que lâchent les patrons pour l'adaptation des salaires? Pas grand-chose. Les salaires réels reculent.

Bilan • Pendant toute l'année 2022, les prix n'ont cessé d'augmenter, avec un pic en août. L'augmentation atteint environ 3%. Cela représente environ 1350 frs de perte annuelle pour un salaire mensuel de 5000 frs. Même pour les salarié-e-s dont les salaires augmenteront en 2023, cette perte ne sera pas compensée, puisque la hausse, lorsqu'elle aura lieu, n'interviendra qu'à partir de janvier. Elle limitera la perte à partir de ce moment-là. L'indexation des salaires intervient toujours en retard sur l'inflation, et donc les pertes ne sont jamais rattrapées.

Mais la plupart des secteurs n'auront même pas cet allègement, car rares sont ceux pour lesquels la hausse des salaires sera à la hauteur de celle des prix, alors qu'en 2023, l'inflation continuera, certes de manière moindre, mais à celle-ci s'ajouteront les hausses des loyers, des charges locatives, et, surtout, des primes d'assurances maladies. Pour y faire face, les centrales syndicales demandaient 4 à 5% d'augmentation, mais aucun secteur n'a accordé ces hausses. Les négociations ne sont pas terminées partout, mais voici les premiers résultats.

QUELQUES HAUSSES

Parmi les généreux, on peut compter l'horlogerie, qui n'a pas connu la crise: les salaires augmenteront en moyenne de 3.6% (supérieure pour les bas salaires). Chez les ingénieurs (GE), la hausse atteint également 3.7 à 4.5% pour les salaires minimaux.

Dans l'hôtellerie-restauration, où la pénurie de main d'œuvre s'est fait sentir avec le Covid, les salaires minimaux augmentent de 3% à 3582 CHF. Le montant est bien trop bas pour pouvoir vivre. À Genève, il est remplacé par le salaire minimum légal, qui a été indexé automatiquement de 3.1% à 24 CHF de l'heure, soit 4032 CHF par mois (x 13) pour 42 heures.

Dans le Gros-œuvre de la construction, après les fortes mobilisations de l'automne, des hausses de 150 frs des salaires effectifs ont été obtenues, mais les salaires n'avaient pas été augmentés depuis 2020 (inflation: 3.5%). Pour les plus bas salaires, la hausse équivaut à 3.2% et elle est moindre en pourcentage pour les catégories supérieures. Le salaire minimum de la branche, lui, n'est augmenté que de 100 frs.

À la Ville de Genève et dans la petite enfance, la hausse devrait être de 2,7 à 2,8%. Dans la fonc-

tion publique cantonale, la hausse est de 2.44% si le budget est voté selon le projet issu de la Commission des finances, un taux qui s'appliquera également au secteur subventionné (EMS, IMAD, handicap, éducation spécialisée).

Dans le commerce, COOP et Migros n'augmentent les salaires qu'entre 2% et 2.8%, parfois avec des bons d'achat dans leurs propres magasins, une mesure sans effet pour aider à payer des primes d'assurances maladie... Dans le reste du commerce de détail, les patrons ont une nouvelle fois claqué la porte des négociations. Les salaires seront ainsi indexés via le contrat-type du secteur.

SECTEURS À LA TRAÎNE

Dans le second œuvre, seuls 1.5% ont été accordés. Dans le nettoyage, l'augmentation n'est que de 25 cts de l'heure pour le nettoyage d'entretien, soit une hausse d'à peine 1.2%, largement insuffisante. Heureusement qu'à Genève, c'est également le salaire minimum qui s'applique. Pire encore, dans les cliniques privées, qui avaient même osé par le passé indexer les salaires minimaux à la baisse, la hausse n'est que de 1%.

Ainsi, rares sont les secteurs où le renchérissement sera compensé. Les salaires réels reculent donc réellement, alors que l'économie continue à se porter plutôt bien. On ne parle même pas de l'expérience acquise, qui n'est pratiquement nulle part valorisée. ♦

Jean-Luc Ferrière



© Monique Wittwer pour l'USS

MOUVEMENT SYNDICAL

Vers une initiative pour la protection contre les licenciements

Une semaine après le SIT, l'Union syndicale suisse a également tenu son Congrès. Le principe de lancer une initiative fédérale pour la protection contre les licenciements a été plébiscité.

USS • On ne peut plus attendre. C'est en substance ce qu'ont martelé de nombreux-ses délégué-e-s lors du 57^e Congrès de l'USS qui s'est tenu à Interlaken les 25 et 26 novembre. On ne peut plus attendre avant de décider de lancer une initiative fédérale pour améliorer la protection des travailleuses et travailleurs contre les licenciements. Le SIT salue cette décision et veillera, avec d'autres, à ce que cette décision se traduise en réalité le plus vite possible.

CONTRE L'ARBITRAIRE PATRONAL

Combien faudra-t-il encore de licenciements antisyndicaux, de représailles patronales contre celles et ceux qui osent défendre leurs droits, qui osent prendre la parole, s'organiser collectivement

pour revendiquer l'amélioration de leurs conditions de travail, qui osent dire non à l'exploitation, au refus de partager les gains de productivité, qui osent dire non aux discriminations, aux abus de pouvoir et aux violences sexistes ? Combien de licenciements collectifs encore, d'emplois détruits, délocalisés, sacrifiés sur l'autel du profit, combien de familles et de destins brisés, de travailleuses et travailleurs jeté-e-s à la rue comme des kleenex sans aucune protection, sans aucun plan social, même après des années de dur labeur et d'engagement ?

Pour une écrasante majorité des militant-e-s et secrétaires syndicaux-ales présent-e-s au Congrès de l'USS, la réponse a été claire : chaque licenciement arbitraire est un licenciement de trop, il n'y a rien

à attendre de la médiation en cours ordonnée par l'Organisation internationale du travail, et il faut sans plus attendre élaborer et lancer une initiative populaire fédérale pour améliorer la protection contre les licenciements.

UN ENJEU CRUCIAL

Une semaine plus tôt, le Congrès du SIT lançait ce même appel. Car ce combat est d'autant plus nécessaire que l'urgence climatique impose de nouvelles revendications des travailleuses et des travailleurs, tant sur le plan de la protection de notre santé au travail que sur celui de nos modes de production. Et parce que la transition écologique ne pourra se réaliser sans une meilleure répartition des richesses, le combat syndical « classique » pour de meilleurs salaires, pour l'égalité salariale, ou

encore pour la réduction de la durée du travail, s'en trouve renforcé d'une légitimité renouvelée.

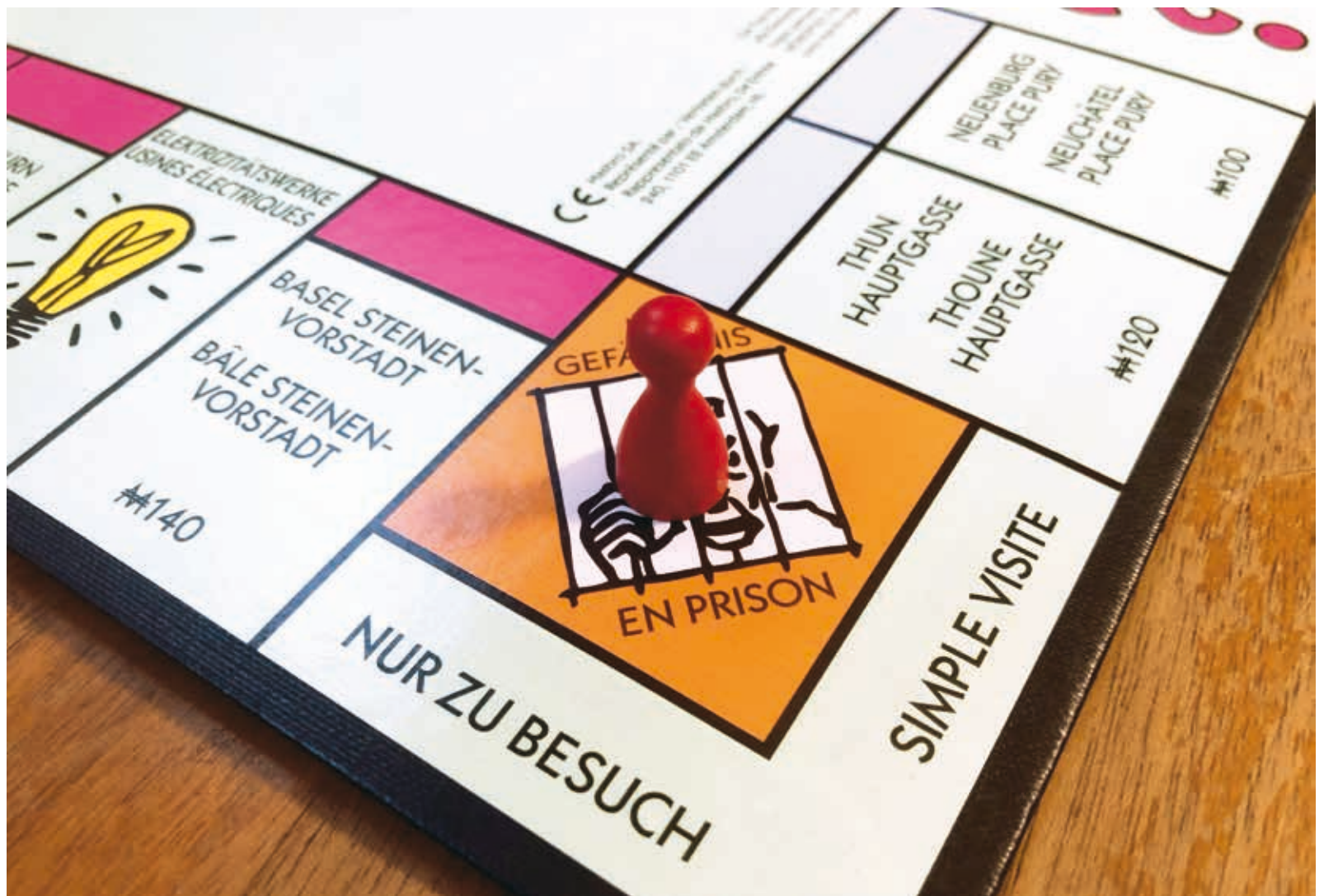
Et c'est sans compter sur la nécessaire protection de l'emploi. Car qui dit transition écologique et sociale dit également transition économique. Et qui dit transition économique dit nouveaux droits en matière de formation et de reconversion professionnelles, et protection accrue contre les effets des licenciements économiques et collectifs.

Autant de nouveaux droits qu'il va falloir conquérir par la mobilisation collective, qu'il s'agit donc de protéger contre l'arbitraire patronal. ♦

Davide De Filippo

À CHACUN-E SON INVITÉ-E

Tandis que le SIT avait invité Julia Steinberger à son Congrès (lire en page 13), l'USS, elle, a invité... Guy Parmelin. Bon, d'accord, c'est le Conseiller fédéral à la tête du Département de l'économie, mais quand-même, il n'est pas un peu UDC sur les bords, non ? Qu'à cela ne tienne, après son discours aussi attendu que lénifiant sur le partenariat social, le SIT a saisi l'occasion d'aller le titiller un peu au sujet de la motion Ettlin. On savait déjà avant de poser la question que le Conseil fédéral y était opposé, mais deux semaines avant le débat aux Chambres fédérales, l'important n'était pas à chercher dans la réponse...



CONSTRUCTION

Case prison pour un patron-voyou

Six ans de prison ferme contre Aziz Kosmann, le patron de la défunte entreprise Multisol Chapes : un verdict exemplaire et un message fort donné aux patrons-voyous.

Faillites frauduleuses • En 2016, le SIT lançait un mouvement de grève aux côtés du personnel de Multisol Chapes, pour des retards dans le versement des salaires et, déjà, des manquements graves à ses obligations en matière d'assurances sociales. À l'époque, la société cumulait des poursuites pour un montant de plus de 700 000 frs. Dans ce cadre, le SIT avait interpellé sans succès une cinquantaine de clients, parmi lesquels figuraient d'importants acteurs de la construction dont la Ville de Genève et Implemia. Une dénonciation pénale et 6 ans plus tard, après avoir une nouvelle fois fait défaut à son procès, le patron de Multisol Chapes, accusé entre autres de faillite frauduleuse, a été condamné le 9 novembre à

une peine exemplaire par le Tribunal correctionnel. Le jugement légitime le travail acharné du SIT et récompense le courage des travailleurs face à un individu qui avait érigé un véritable système mafieux.

IRRESPONSABILITÉ DES ENTREPRISES ET DES MAÎTRES D'OUVRAGE

Alors que le SIT avait déposé une dénonciation contre Aziz Kosmann en décembre 2016 pour infractions aux assurances sociales, escroquerie, gestion déloyale, détournement de retenues sur les salaires, faux dans les titres et blanchiment d'argent, alors que l'affaire avait été portée à la connaissance des clients et dénoncée publiquement, ce dernier a encore, par la suite, été

épinglé à plusieurs reprises par le SIT sur des chantiers importants: à peine 6 mois après, en juin 2017, sur le chantier Onusida, devisé à plus de 100 millions de frs, dirigé par Implemia puis en septembre 2017 sur un important chantier public.

Pris une nouvelle fois la main dans le sac au moment où ses poursuites avaient pris l'ascenseur à plus de 2 millions de frs, Aziz Kosmann claironnait dans les colonnes du *Temps* « Nous avons de très bonnes relations avec Implemia, j'étais leur partenaire privilégié ! » Fanfaronnade ou réalité, le SIT penche plutôt pour la deuxième hypothèse.

Des relations privilégiées, nous ignorons si Aziz Kosmann en avait avec la Ville, mais une chose est sûre: malgré tous les signaux qui

lui avaient été communiqués par le SIT, cette dernière a continué ses liaisons dangereuses avec Multisol Chapes. Les résultats cataclysmiques de cette collaboration sont connus du grand public et des contribuables qui apprécieront bientôt le cadeau empoisonné que leur a laissé ce patron-voyou.

SANCTION EXEMPLAIRE

Même si Aziz Kosmann n'a pas assisté à son procès, il n'en demeure pas moins que la sanction est exemplaire: 6 ans de prison ferme et expulsion du territoire suisse pour notamment, lésions corporelles, menaces, détournement de valeurs patrimoniales mises sous mains de la justice, diminution d'actifs au préjudice des créanciers, gestion fautive, délit à la loi fédérale sur les armes, abus de confiance, gestion déloyale aggravée, infractions à la LAVS et infractions à la LPP.

Le SIT salue ce jugement qui donne un signal fort aux acteurs de la construction. Il devrait mettre fin au sentiment d'impunité qui anime les patrons-voyous depuis trop longtemps et devrait responsabiliser les entreprises principales et les maîtres d'ouvrage, sous peine d'être un jour poursuivis pour complicité. Car notre syndicat ne s'y trompe pas, des individus comme Aziz Kosmann n'existeraient pas sans complices. ♦

Thierry Horner

Trois questions à Me Olivier Peter

Procédures • Me Olivier Peter plaide devant les juridictions suisses et étrangères, principalement dans le domaine pénal où il s'est spécialisé dans certaines affaires telles que l'usure ou la traite des êtres humains. Il a assuré la défense d'un des nombreux travailleurs lésés dans le cadre du procès Kosmann.

Olivier, pourquoi a-t-il fallu attendre près de 6 ans après la dénonciation du SIT avant d'obtenir un jugement dans cette affaire pourtant grave ?

La question devrait être posée au Ministère public. La dénonciation du SIT était détaillée et mentionnait plusieurs actes d'enquête qui auraient pu être rapidement ordonnés. Mais l'instruction n'a démarré que plusieurs mois plus tard, avec de longues interruptions et en passant entre les mains de trois procureur-e-s différent-e-s. La procédure s'est terminée avec une condamnation sévère, mais avec l'accusé tranquillement installé à l'étranger et sans indemnisation pour les travailleurs lésés. C'est un résultat insatisfaisant, mais il est aussi vrai que, sans le syndicat, il n'y aurait probablement même pas eu de procès.

Quelles mesures auraient dû prendre le Ministère public pour protéger immédiatement les victimes ?

D'une part, interpellier le responsable, séquestrer et exploiter la comptabilité de l'entreprise, les téléphones et le matériel informatique, auditionner rapidement le ou la fiduciaire et le personnel. Ces mesures sont usuelles dans d'autres domaines, comme la poursuite d'infractions à la Loi sur les stupéfiants, mais ne se font pas, ou pas assez, lorsque les travailleurs et la société sont victimes du siphonage des actifs d'une entreprise par une ou un administrateur malhonnête. D'autre part, il suffirait d'ordonner rapidement le séquestre des actifs de la société, y compris des créances auprès des tiers, pour assurer l'indemnisation des travailleuses et travailleurs lésés. Procéduralement, cela n'est pas compliqué, mais il faut que l'autorité pénale prenne la décision.

Peut-on s'attendre à ce que le Ministère public soit plus réactif à l'avenir dans ce genre d'affaire ?

Lorsque les infractions pénales sont commises à l'encontre de travailleuses et travailleurs, il ne s'agit pas de cas considérés comme priori-



taires dans la politique pénale du Canton de Genève. L'affaire Multisol Chapes n'est, malheureusement, qu'un exemple parmi d'autres de l'absence de sensibilité du Parquet sur ce sujet. La responsabilité est toutefois partagée, car durant longtemps la voie pénale a été ignorée par les syndicats. Il faudrait donc intensifier les relations entre les autorités de poursuite pénale et les organisations de défense des travailleuses, dénoncer publiquement les procédures qui « dorment » ou sont conduites de manière manifestement défailante, ou encore revendiquer la création d'un pôle de magistrat-e-s chargé-e-s de poursuivre les infractions pénales du travail. Les élections au poste de Procureur-e général-e sont également un enjeu qui impacte la politique pénale du Canton et donc la défense des travailleuses et travailleurs victimes. 

Propos recueillis par Thierry Horner

Infractions graves ? Chantier fermé !

Travail au noir sur les chantiers : l'État et les partenaires sociaux s'unissent pour déclarer la guerre aux tricheurs

Projet de loi • Face à la multiplication des scandales dénoncés ces dernières années par les syndicats, spécialement par le SIT, face aux nombreux cas de faillites frauduleuses qui pénalisent non seulement les travailleurs mais la collectivité tout entière, le Conseil d'Etat a déposé un projet de modification de la loi sur l'inspection et les relations du travail (LIRT) permettant la fermeture d'un chantier en cas de violation grave de ses obligations de la part d'une entreprise.

La modification de la LIRT est le fruit de revendications syndicales anciennes et d'un travail commun entre les partenaires sociaux et les autorités.

Cette révision constitue une avancée majeure dans la lutte contre le travail au noir des entreprises et la sous-enchère sociale et salariale qui gangrènent la construction à Genève. Elle comble par ailleurs un vide juridique assez incroyable puisque jusqu'ici les marchés privés ne pouvaient pas être stoppés en cas d'infractions.

Elle permettra d'agir vite, en amont, sans attendre que les situations d'abus ne dégénèrent, avec des sanctions dissuasives. En effet, en cas de violations graves, les travaux de l'entreprise fautive pourront ainsi être suspendus immédiatement, même si cela peut entraîner un retard du chantier ou sa fermeture avec des pénalités de retard importantes pour les responsables.

Une première suspension des travaux pourra être ordonnée pour une durée de 3 jours par les organes de contrôle paritaires et pourra ensuite être prolongée par l'OCIRT, jusqu'au rétablissement complet de la situation et du droit. La CGAS et le SIT, qui ont participé activement aux travaux, saluent cette modification de la LIRT. Forts de leur expérience sur le terrain, le SIT et tous les syndicats de la construction ne manqueront pas d'utiliser systématiquement ce nouvel outil en vue d'assainir la situation sur les chantiers et pour protéger les travailleurs des systèmes mafieux qui se sont insidieusement installés ces dernières années à Genève. Au Grand Conseil maintenant de faire son travail en adoptant ce projet de loi le plus rapidement possible.  **TH**

En chiffre

19

C'est le nombre de chefs d'accusation retenus contre Aziz Kosmann.

75 000 frs

C'est la somme des salaires impayés pour un des nombreux travailleurs exploités par Aziz Kosmann.

8 300 000 frs

C'est l'ardoise laissée à la Ville de Genève par Multisol Chapes pour des malfaçons sur un chantier public.

2 000 000 frs

C'est le montant des poursuites d'Aziz Kosmann en 2017, dont une bonne partie auprès des assurances sociales.

54

C'est le nombre d'infractions dans la faillite poursuivies en 2017 à Genève, tandis qu'elles étaient 250 par an jusqu'en 2012.

GROS ŒUVRE

Accord sur le renouvellement de la Convention nationale

Grâce à la mobilisation exemplaire des maçons, un accord de dernière minute a été conclu entre la SSE et les syndicats.

Résultat • Après des attaques contre les conditions de travail des maçons sans précédent de la part de la Société suisse des entrepreneurs (SSE) et plusieurs jours de grève dans toute la Suisse, la SSE a retiré son paquet de revendications iniques lors du 9^e round de négociations, le 29 novembre dernier. Dans la foulée, elle concluait un accord avec les syndicats.

AJUSTEMENTS DE LA CN

Les négociations ont donné lieu à divers ajustements du contrat collectif existant. La nouvelle convention nationale (CN) doit être conclue pour les trois prochaines années, et un groupe de travail sera chargé de faire progresser au-delà des négociations des points en suspens comme la protection de la santé ou l'organisation du temps de travail. Outre les nombreux points relatifs à la gestion des soldes horaires (lire ci-contre), le Tribunal arbitral est aboli et remplacé par les tribunaux ordinaires.

AUGMENTATIONS DE SALAIRE

Les délégations patronales et syndicales se sont entendues sur une augmentation des salaires effectifs de 150 frs par mois pour tous et une

augmentation de tous les salaires minimaux de 100 frs. L'indemnité de kilométrage pour les véhicules privés est augmentée à 0,70 frs, et le salaire intégral est versé pendant le congé paternité de 10 jours.

Le résultat des négociations a été jugé acceptable et approuvé par les travailleurs-délégués des syndicats Unia, Syna, et SIT, les 10 et 15 décembre dernier, mais doit encore être soumis aux instances patronales qui se réuniront le 13 janvier prochain.

UNE CCT GENEVOISE ENCORE À RENFORCER

À Genève, les syndicats SIT, Syna et Unia souhaitent encore renforcer la CCT locale sur des points importants tels que: la limitation de la sous-traitance, une restriction pour le travail du samedi, des dispositions contraignantes pour lutter contre le travail au noir, la limitation du travail temporaire ou encore l'augmentation des salaires des apprentis qui n'ont, rappelons-le, pas évolué depuis 1996! Dans cette perspective, ils ont relancé la SSE et le GGE pour la tenue rapide d'une séance de négociations. ♦

Thierry Horner



© Charles Deluvio

GESTION DU SOLDE D'HEURES

- L'année de décompte ne durera plus du 1^{er} janvier au 31 décembre comme jusqu'à présent, mais du 1^{er} mai au 30 avril de l'année suivante. Mais l'obligation de se conformer à des calendriers est maintenue.
- À la date limite du 30 avril, les entreprises auront le choix de définir un solde d'heures supplémentaires allant de 0 à 100 ou un autre courant de 20 heures négatives à 80 supplémentaires pour cumuler les heures supplémentaires ou négatives. Ces dernières pourront être reportées à l'année suivante.
- Par année, il y aura au moins 5 jours de compensation. Cela étant, les commissions professionnelles paritaires peuvent continuer à prévoir des réglementations allant plus loin afin de tenir compte des conditions régionales. Les régimes régionaux actuellement en vigueur ne sont pas remis en question.
- Les durées de travail, annuelle (2112 heures) et hebdomadaires, demeurent inchangées. Si un travailleur fait des heures supplémentaires, les deux heures à partir de la 48^e pourront être reportées sur le compteur d'heures et seront payées avec un supplément de 25%.
- En cas d'interruption des travaux en raison de la chaleur ou d'intempéries, l'employeur peut désormais requérir que les heures de repos y relatives soient considérées comme des compensations d'heures supplémentaires effectuées.

FONCTION PUBLIQUE

C'est qui le patron ?!

La commission des finances, pardi! Alors que le Conseil d'État et le Cartel intersyndical aboutissent à un accord, la commission des finances décide seule des priorités du personnel.

Budget 2023 • À l'heure où nous écrivons ces lignes (le 12 décembre), l'incertitude règne sur le budget 2023 de l'État de Genève. Le 15 décembre, le Grand Conseil se prononcera sur le projet présenté par le Conseil d'État. Il prévoit 488 nouveaux postes dans les secteurs essentiels pour faire face à l'augmentation démographique et aux besoins de la population. Pour créer ces postes, le Conseil d'État prévoyait, comme toujours, de couper dans les droits salariaux.

Suite aux mobilisations de la

fonction publique, un accord avait été trouvé entre le Cartel intersyndical et le Conseil d'État-employeur avec pour objectifs de défendre les postes et de garantir une partie des mécanismes salariaux.

Cet accord prévoyait un engagement du Conseil d'État-employeur à défendre les 488 postes prévus au budget et l'indexation de la grille salariale à 2.44 %, éléments considérés comme prioritaires par le SIT. S'y ajoutaient le versement de l'annuité en 2023 en cas de comptes

2022 bénéficiaires, une adaptation des subventions pour permettre l'application des mécanismes salariaux ainsi que la prise en charge des surcoûts des frais énergétiques dans les secteurs subventionnés. L'accord devait être signé le 23 novembre 2022.

Cet accord a été rendu caduc par le vote de la Commission des finances. En se calquant sur le projet d'accord, une alliance de circonstances entre la gauche (PS, Les Vert-e-s, EàG) et le MCG a dé-

cidé de prioriser les mécanismes salariaux par l'octroi de l'annuité 2023, l'indexation de 2.44 %, mais avec une réduction de 50 postes indispensables aux besoins des services et des prestations. Ne pas tenir compte d'un accord entre employeur et syndicat, n'est pas un bon signe pour le partenariat social, même si le personnel se réjouit que l'annuité ait été votée par la Commission des finances.

Malgré ce vote en commission, il n'existe aucune garantie quant au vote en plénière. Le Grand Conseil peut encore le péjorer et en modifier des éléments. Pour que la décision prise en commission soit validée en plénière, il faut 51 voix. Or, l'ensemble des député-e-s de la gauche et du MCG sont 51. Espérons qu'aucun-e ne soit malade ou coincé au bar au moment du vote. ♦

Jérôme Chapuis

VILLE DE LANCY

Une refonte du Statut du personnel en demi-teinte

Un nouveau statut du personnel de Lancy entrera en vigueur en janvier 2023. L'action des syndicats a permis des améliorations, mais le combat continuera.



© Joshua Hoehne

Négociations • Un premier projet de statut et de refonte du système salarial avait été déposé au Conseil municipal au printemps, qui avait soulevé de vives oppositions au sein du personnel lancéen. La commission du personnel et les syndicats avaient mis en évidence certains aspects négatifs du projet et, avec l'appui du personnel, demandé l'ouverture d'un dialogue social pour tenter d'en améliorer le contenu. De nombreuses séances avec une délégation du Conseil administratif, ainsi que deux auditions auprès de la commission administrative du Conseil municipal ont permis de faire bouger un peu les lignes. Au final, le résultat voté n'est pas complètement satisfaisant, mais reprend certaines de nos demandes.

DES PROGRÈS

Des améliorations sont à noter concernant la reconnaissance du partenariat social et des syndicats, ainsi que l'instauration de jours de congés syndicaux. La grille salariale prévoit 13 classes de fonctions et une progression automatique de

vingt annuités sur vingt ans, là où le système actuel ne prévoyait que 16 annuités sur 24 ans et où seules les huit premières étaient garanties. Une certaine prise en compte des années d'expérience à l'engagement est enfin introduite. Le statut prévoit aussi un mois de congé paternité, 5 jours en cas d'interruption de grossesse et 5 jours de formation continue, la possibilité d'augmenter le nombre de jours de vacances contre une baisse proportionnelle de salaire. Les contrats de durée déterminée sont dorénavant engagés en droit public et bénéficient de presque tous les avantages du statut. Enfin, il instaure à notre demande une commission paritaire (représentant-e-s employé-e-s/direction) d'évaluation des fonctions, qui donnera son préavis sur la classification.

ET DES RECULS

En revanche, ce statut prévoit des péréorations concernant la durée de la couverture perte de gain maladie et accident pendant la période probatoire et des baisses de prestations en cas de maladie et d'accident

professionnels. La fin du contrat entraînera la fin des prestations et le licenciement sera possible après les périodes de protection prévues à l'article 336c CO. Le licenciement sera aussi légèrement facilité. Ces éléments sont extrêmement pré-occupants de la part d'une municipalité à majorité rose-verte dont on pensait qu'elle devrait avoir à cœur de mieux protéger le personnel.

MODÈLE RATÉ DE CLASSIFICATION DES FONCTIONS

La refonte du système salarial est très imparfaite. La nouvelle méthode de classification demeure partiellement opaque (notation des critères) et ne contient pas de critères permettant de valoriser le travail relationnel et de care. Les projets de classification salariale transmis au personnel induiront une amélioration pour deux tiers du personnel, notamment pour les fonctions les moins qualifiées. Cela permettra aussi une certaine revalorisation du personnel des structures d'accueil préscolaire,

accompagné par le SIT dans ce processus en raison de la municipalisation. Par contre, certaines classifications induiront de fortes pertes salariales de carrière pour un tiers du personnel, dont les deux tiers sont des femmes! Même s'il n'y aura aucune baisse de salaire pour le personnel en place, les catégories perdantes verront leur progression salariale ralentie ou plafonnée, avec quelques mesures de compensation de courte durée.

DEUXIÈME CHANCE

Le SIT accompagnera donc ses membres devant la commission paritaire d'évaluation des fonctions pour contester les classifications encore dévalorisées. Car nombre de ces évaluations ont été établies sur la base de cahiers des charges souvent obsolètes et des appréciations erronées de la valeur du travail effectué, selon un classique biais de genre. Des injustices résultant d'un travail bâclé, qu'il s'agira de vite corriger. ♦

Valérie Buchs

CULTURE

Accord trouvé pour le personnel du Grand Théâtre

Les spécificités relatives au rythme de travail du personnel du Grand Théâtre de Genève ont enfin été reconnues par le Conseil administratif.

Indemnités • La mobilisation a payé. Après un préavis de grève déposé en octobre dernier et un premier rassemblement organisé sur le parvis de l'Opéra, la Ville de Genève a enfin décidé de s'asseoir à la table des négociations avec les syndicats SIT et SSP, ainsi qu'avec la commission du personnel du Grand Théâtre et la direction. Au final, les règlements du personnel technique ont pu être précisés, et les forfaits de plusieurs centaines de francs par mois dévolus à ce personnel, que le nouveau règlement sur les indemnités pour inconvénient de services horaires du person-

nel de la Ville de Genève allait faire disparaître, sont maintenus. Réuni en assemblée générale le 8 décembre, le personnel a accepté ce résultat et levé définitivement son préavis de grève. Les représentant-e-s du personnel ont démontré les spécificités relatives au rythme de travail de l'activité scénique et des ateliers durant les cycles de production, justifiant un traitement différencié du reste du personnel. Les inconvénients horaires sont réels : la densité et l'amplitude horaire découlant du planning artistique, les dispositions inhérentes au rythme des pro-

ductions, en particulier des tranches horaires de durée variable, pouvant être différentes dans la durée et décalées les unes par rapport aux autres, un planning de travail pouvant être considérablement étendu pour les besoins artistiques et scéniques, en termes de jours consécutifs de travail et d'heures de travail par semaine et par jour, le travail du soir, de nuit, les jours fériés et de week-end. Cette flexibilité extrême du personnel liée à l'activité scénique, à la limite de ce qui est autorisé par la loi sur le travail, a finalement été reconnue par le Conseil administratif. ♦

Valérie Buchs

NOUVELLE GOUVERNANCE ?

Le personnel a appris par la presse qu'un projet de nouvelle gouvernance a été déposé par le Conseil administratif au Conseil municipal sans aucun échange préalable avec les organisations du personnel. Ce projet, visant au passage à modifier le statut du personnel municipal affecté au Grand Théâtre de Genève en le transférant à la Fondation, inquiète fortement le personnel, qui reste mobilisé.



© Scott Umstatt

UBER

Un règlement du passé au moindre coût

L'État autorise Uber à poursuivre son activité sur la base d'un engagement minimaliste de la multinationale pour régler son ardoise. Le combat continue.

Économie numérique • Suite au rejet début octobre par les chauffeur-e-s Uber du «paquet» concédé par Uber, les discussions se sont poursuivies entre la multinationale et le Département de l'économie et de l'emploi, qui a pris du temps pour examiner une dernière proposition faite par la plateforme, peu éloignée de la précédente. Le résultat de ce travail est une décision de plus de vingt pages, rendue le 16 novembre par la Police du commerce et du travail au noir (PCTN). Cette décision autorise Uber à continuer à exercer sur le canton de Genève, et prévoit de lever entièrement l'interdiction au 31 mars 2023, si d'ici là Uber exécute ses engagements en matière de cotisations sociales et d'indemnisation des chauffeur-e-s qui en feront la demande individuellement. Si cette décision comporte des éléments positifs, elle demeure toutefois hautement problématique sur de nombreux aspects.

UNE PÉRIODE D'INDEMNISATION RÉDUITE

L'enveloppe concédée par Uber pour régler son ardoise sur le passé reste identique à celle rejetée les chauffeur-e-s : 35 millions, essentiellement destinés aux cotisations sociales, dont 15,4 millions pour la part employé-e-s, et 4,6 millions

pour indemniser les arriérés de salaire et de frais professionnels.

Un changement de taille par rapport aux propositions précédentes est la période et les kilomètres sur lesquels porte l'indemnisation : du 29 octobre 2019, date à laquelle la PCTN avait initialement rendu sa décision d'interdiction d'exploiter à l'encontre d'Uber, au 17 juin 2022, date du pseudo transfert des chauffeur-e-s Uber vers l'entreprise MITC Mobility SA. Cette limitation exclut beaucoup de chauffeur-e-s, les obligeant à recourir à d'autres voies, telles que les Prud'hommes, et ne colle pas aux principes du droit du travail, dont le délai de prescription de 5 ans pour les salaires et indemnisation des frais professionnels effectifs. Certes, l'indemnisation par kilomètre augmente considérablement, mais induit une inégalité de traitement. Certains chauffeur-e-s y gagnent, d'autres y perdent. Ce qui est partagé, c'est l'incompréhension face à cette délimitation. De plus, en soustrayant les kilomètres effectués avant le 29 octobre 2019, l'impact de la période de pandémie, particulièrement pénalisante pour les chauffeur-e-s, prend une ampleur disproportionnée.

ÉLÉMENTS IMPORTANTS RETENUS

Dans son analyse très détaillée de la proposition

d'Uber, l'inspection du travail va dans le sens des revendications syndicales sur un certain nombre des enjeux cruciaux du conflit. En matière de temps de travail, l'inspection a pris en compte le temps d'attente des chauffeur-e-s, rejetant la thèse d'Uber sur la qualification des relations de travail en tant que «contrat sur appel improprement dit». Concernant l'estimation des frais professionnels, l'OCIRT a revu à la hausse la part du revenu que les chauffeur-e-s déboursaient pour leurs frais professionnels. Cela va dans le bon sens, mais le chiffre retenu de 50 % n'est pas toujours suffisant. Ceci s'explique notamment par le fait que dans son évaluation, l'inspection du travail n'a pas tenu compte des différentes catégories d'Uber (X, Comfort, Black, Van, Eco) qui engendrent de différents coûts. Quant au kilométrage, si l'on parle de frais au kilomètre, on peut également saluer que les estimations aient pris en compte l'ensemble des kilomètres effectués (attente, approche et course).

QUESTIONS ENCORE OUVERTES

Malgré cette reconnaissance, les engagements d'Uber découlant de la décision de la PCTN ne rendent pas justice à la réalité de travail des chauffeur-e-s, car elle reste loin en dessous de la valeur du travail de ces derniers-ères. L'analyse de l'OCIRT porte uniquement sur le salaire minimum légal, mais pas un salaire convenable pour la branche.

Et, ce qui n'est pas un détail, l'accès aux données est conditionné à une demande formelle faite par les chauffeur-e-s dans un délai imparti relativement court.

Concernant le passé, pour les chauffeur-e-s qui refuseront l'indemnité forfaitaire, il s'agit maintenant de faire trancher toutes ces mêmes questions par la justice. ♦

Anne Fritz

!!! ATTENTION !!!
CHAUFFEUR-E-S
UBER NE LOUPEZ PAS
LES DÉLAIS !
 Toutes les informations
 importantes sur les
 démarches à respecter ICI





© Eric Roset

RUBRIQUE : VOTRE SYNDICAT

Notre cœur de métier

Entretien avec Diego Cabeza, président du SIT réélu par le 19^e Congrès pour un nouveau mandat de trois ans.

Entretien • Diego Cabeza travaille à la Cité Universitaire, et milite dans le comité services publics du SIT depuis des années. Avec Ana Paula Ferraz et Alberto Fernandez, il préside le SIT depuis 2015. Le 19 décembre, le 19^e Congrès du SIT, consacré aux revendications syndicales en matière de transition écologique et sociale, l'a réélu pour un nouveau mandat de trois ans.

Diego, tu rempiles pour trois ans. Qu'est-ce qui motive cet engagement ?

Le mandat qui s'achève (2019-2022) a passé trop vite, avec la pandémie. Comme une parenthèse durant laquelle il fallut concentrer nos énergies pour en combattre les effets sur les salarié-e-s, mais qui a aussi un peu mis sous cloche les processus internes. Il est juste et sain de passer la main au bout d'un moment, mais une transition ça se prépare. Et j'ai la volonté de le faire sérieusement.

Ce d'autant plus que l'engagement reste entier. Le SIT c'est une super équipe, les militant-e-s, le secrétariat. On se sent investi de

faire les choses bien. Et s'il fallait encore un surcroît de motivation, l'engagement du SIT sur les questions climatiques en est un.

Pourquoi un Congrès sur la transition écologique et sociale ?

Lorsque les jeunes grévistes pour le climat sont venu-e-s nous chercher, on a tout de suite été sensibles à cet appel. Sans doute parce que le SIT a une approche de la lutte syndicale qui dépasse la seule question des conditions de travail. On s'intéresse plus largement aux conditions de vie des travailleuses et travailleurs. On a donc tout de suite commencé à construire les ponts de cette convergence des luttes, avec notamment notre participation à la Grève pour l'Avenir et avec l'initiative « 1000 emplois ». Et ensuite, entre la multiplication des catastrophes « naturelles » et autres canicules d'une part, et les multiples rapports publiés par le GIEC, le thème de la transition écologique et sociale s'est imposé naturellement comme le thème de notre Congrès. Parce qu'il y a urgence. Certain-e-s ne la

perçoivent pas encore sous nos latitudes, mais ailleurs dans le monde on meurt déjà du réchauffement climatique.

Avec une invitée de marque...

On apprécie avoir des invité-e-s au Congrès qui puissent alimenter nos réflexions. Et avec Julia Steinberger, on a eu la synthèse parfaite entre une scientifique brillante et une militante proche de nos valeurs. Nous sommes très honoré-e-s et très heureux-euse de sa participation. Elle a suscité beaucoup d'intérêt de la part des militant-e-s. Et on se réjouit de continuer à collaborer.

Qu'en est-il ressorti, quelles revendications ?

Un texte contenant des lignes directrices nourri par les secteurs et les commissions du SIT. Un travail élaboré en amont du Congrès, et enrichi par les débats qui y ont eu lieu. Il y est question de réduction de la durée du travail, de la création d'emplois décents, de formation et de reconversion professionnelles, du rôle central de l'État

dans la transition, de mobilité et de protection de la santé des travailleuses et travailleurs. Avec un accent particulier porté sur la responsabilité des entreprises, et sur les revendications syndicales qui en découlent, y compris en matière de droits de participation et de droits syndicaux. Comme le dit le texte introductif, il est temps de porter la question climatique « au cœur des luttes sectorielles de branche et d'entreprise ».

La question climatique est relativement récente dans l'agenda syndical. Comment s'en sont saisi les militant-e-s ?

Le réchauffement climatique touche à nos existences mêmes. Il y a la prise de conscience que la destruction de l'environnement va avoir des conséquences incalculables sur notre mode de vie, mais aussi sur nos emplois et nos conditions de travail. Mais il y a encore beaucoup de travail à faire pour traduire cette conscience intime des dangers et bouleversements à venir en actions collectives et syndicales dans tous les secteurs.

Mais on ne part pas de zéro non plus. Parce la transition écologique est aussi une transition économique indissociable d'une meilleure répartition des richesses, du combat pour la justice sociale. Et ça, c'est le cœur de métier du syndicat. ♦

Propos recueillis par
Davide De Filippo

19^e Congrès du SIT

Le 19 novembre, le SIT a tenu son 19^e Congrès. 120 délégué-e-s des différents secteurs et commissions du syndicat y ont débattu des revendications syndicales relatives à la transition écologique et sociale, après une présentation et un échange très apprécié avec Julia Steinberger, rédactrice principale du dernier rapport du GIEC.

Le Congrès a également renouvelé la composition du Comité interprofessionnel du SIT. Après avoir vivement remercié Alberto Fernandez, vice-président durant deux mandatures, ainsi que Manuela Cattani, co-secrétaire générale qui a atteint l'âge de la retraite durant l'été, le Congrès a réélu Diego Cabeza et Ana Paula Ferraz à la présidence et à la vice-présidence, rejoint-e-s par Nancy Aguirre Pereira à cette même fonction. Davide De Filippo a été reconduit au secrétariat général, rejoint par Jean-Luc Ferrière, qui y a assuré l'intérim depuis le départ de Manuela Cattani.

Davide De Filippo
photo : Eric Roset







Salut camarade !

Comme l'a dit sa famille, Martial nous a fait une dernière blague, mais elle n'était pas drôle. Martial Curchod est décédé 10 jours avant Noël, alors qu'il allait fêter ses 80 ans en juillet prochain. Mais il avait aussi atteint en 2022 ses 60 ans de sociétariat au SIT, auquel il avait adhéré en 1962!

Martial a été de tous les combats syndicaux, tant au niveau interprofessionnel que de son secteur, la fonction publique, et en particulier le syndicat de l'hôpital. Son engagement l'a amené à participer à toutes les manifestations, tous les meetings. À apporter son point de vue – souvent tonitruant – dans tous les comités (notamment celui du SIT dont il a fait partie depuis des temps immémoriaux), les assemblées générales, les congrès. Oh, ce n'était pas toujours de vastes considérations philosophiques... mais cela avait toujours sa pertinence. On pourrait dire que pour beaucoup de celles et ceux qui l'ont côtoyé, Martial était pour l'extérieur une incarnation du SIT, presque davantage que

tous-tes les secrétaires généraux et tous-tes les président-es! Lors d'une petite fête pour sa retraite aux HUG, pas moins de trois Conseillers d'État étaient présents... On se sentait toutes et tous un peu orphelin-e-s quand Martial était absent d'une manif ou d'une fête du SIT.

Martial était d'une fidélité indestructible envers ses camarades du SIT et d'un dévouement sans faille. Il a longtemps assuré tous les tirages du SIT – tracts, brochures – sur une machine offset dont le vacarme n'arrivait même pas à couvrir sa voix. Mais il mit aussi à contribution – à leurs cœurs consentants – sa femme Anne-Lise, qui fit pendant toute une époque de superbes graphismes pour le SIT (en particulier des affiches de votations) et sa fille Chine, dont il était si fier. À toutes deux, le SIT présente toute sa sympathie.

Et, pour paraphraser Jacques Brel:
**Non, Martial tu n'es pas mort
Martial, tu frères encore**

Décisions du SIT et de la CGAS

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

- ♦ été informé des mobilisations en cours des secteurs de la construction et de la fonction publique
- ♦ fait un point de situation sur le dossier Uber
- ♦ voté l'ouverture du fonds de grève pour la mobilisation des ASSC du 23 novembre
- ♦ pris connaissance d'un projet de manifeste pour la formation professionnelle et continue
- ♦ adopté les positions du SIT quant aux textes d'orientation du Congrès de l'USS des 25 et 26 novembre
- ♦ fait un point de situation sur la préparation du 19^e Congrès SIT du 19 novembre et sur les candidatures aux instances
- ♦ voté des propositions de modifications du statut du personnel SIT
- ♦ fait le bilan de la mandature 2019-2022. À l'occasion de cette dernière séance, la Présidence et le Secrétariat général ont chaleureusement

remercié les membres du comité SIT de leur investissement.

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

- ♦ évoqué le programme de la CGAS pour 2023
- ♦ fait un retour sur les auditions au Grand Conseil concernant la politique cantonale en matière de chômage
- ♦ traité des résultats de la votation AVS21 et des suites à donner
- ♦ agendé le séminaire syndical «1000 emplois»
- ♦ discuté de l'initiative fédérale pour un fonds climat
- ♦ fait un point de situation sur la procédure CEDH concernant le droit de manifester en Suisse
- ♦ poursuivi son travail sur le manifeste pour la formation professionnelle et continue
- ♦ annoncé les mandats CGAS à repourvoir dans le domaine de la formation professionnelle
- ♦ élu à l'unanimité Lucie Gaggero comme inspectrice IPE

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: 11500 exemplaires
Paraît 7 à 8 fois par an
Bulletin adressé aux membres du syndicat SIT

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

SITinfo accepte volontiers les contributions
des membres, pour autant qu'elles portent
sur l'activité syndicale au sens large et soient
conformes aux principes généraux du SIT.

JAB
CH-1211 Genève 3
P.P. / Journal

LAPOSTE

SIT INFO
CP 3135
1211 GENÈVE 3

