



Une jeune mère fait condamner son employeur à six mois de salaire. Le SIT réclame une meilleure protection contre les licenciements au retour du congé maternité.

Égalité • La décision est accueillie comme un soulagement par notre membre, après plus de deux ans de bataille juridique. Le 1^{er} décembre 2022, la Cour de Justice a condamné son ancien employeur à lui verser une indemnité équivalente à six mois de salaire pour licenciement abusif. Son tort ? Avoir licencié son employée de manière totalement discriminatoire à son retour de congé maternité. Si l'employeur est condamné à la peine maximale prévue par la loi, ce cas démontre une fois encore qu'une meilleure protection contre les licenciements discriminatoires s'impose.

EN COLÈRE ET DÉTERMINÉE

En mai 2020, cette employée avec près de 8 années d'ancienneté et jouissant d'une excellente réputation, avait été remerciée le jour de son retour de congé maternité. Bouleversée, en pleine crise du Covid-19 et alors qu'elle s'était organisée pour trouver une place en crèche à son enfant, cette jeune mère se retrouve du jour au lendemain sans travail. Choquée, elle décide, accompagnée

par le SIT, d'attaquer son employeur devant le Tribunal des prud'hommes. Elle gagne une première fois, mais son employeur fait appel, invoquant des motifs économiques et la volonté de recruter une autre employée.

Or, la Cour n'a retenu aucun de ces arguments car elle a estimé que licencier une employée avec 8 années d'ancienneté, le jour de son retour de congé de maternité, alors que celle-ci le contactait depuis un mois pour discuter des modalités de retour, sans réponse, était un indice de licenciement discriminatoire. Ensuite, malgré les bilans d'activité produits, l'employeur n'a pas réussi à prouver que le licenciement remplissait un objectif économique. Nous avons pu démontrer que l'engagement d'une autre collaboratrice pour remplacer l'employée en congé maternité était sans lien avec un objectif économique et qu'une autre employée avait subi un sort similaire quelques années auparavant.

>> SUITE PAGE 4

L'ADDITION

SITInfo propose à ses estimé-e-s lecteurs-trices une série d'articles pour mettre en lumière ce qu'il en est vraiment de la répartition des richesses en Suisse. Cette fois-ci, ce sont les super-profits qui s'invitent dans l'addition. 6

VOTATIONS

Initiative pour l'imposition des dividendes et construction de logements et d'un parc aux Charmilles, découvrez les mots d'ordre du SIT pour les votations du 12 mars prochain. 7

DOSSIER AGOER

Après un an et demi de négociations, l'assemblée générale du personnel a débattu pendant deux heures avant de voter à une faible majorité pour la signature de la nouvelle convention collective applicable dans les institutions sociales membres de l'AGOER. 8-9

ENTRETIEN

À quelques encablures d'une nouvelle grève féministe, entretien avec Ana Paula Ferraz, vice-présidente du SIT réélue par le 19^e Congrès pour un nouveau mandat de trois ans. 13

DANS CE NUMÉRO



Billet de la présidence

Les médias relatent dernièrement les conclusions de l'étude interdisciplinaire « Parchemins » menée par l'Université et les Hôpitaux universitaires de Genève sur les conditions de vie et la santé des migrant-e-s sans-papiers à Genève.

Il est estimé qu'entre 10 000 à 15 000 migrant-e-s sans-papiers ont généralement une qualité de vie et un état de santé inférieurs à celui de la population résidente, car l'absence de statut légal limite leur accès aux droits sociaux, à l'emploi, au logement et aux soins. Dans ce contexte, l'opération Papyrus, dont le but était de régulariser en partie le marché du travail et à laquelle le SIT a largement participé, a fait sortir de l'ombre 2390 personnes entre février 2017 et décembre 2018.

L'étude « Parchemins » explore l'idée qu'une régularisation de leur statut de séjour pourrait contribuer à améliorer leurs conditions de vie sur la base d'entretiens et du suivi de leurs trajectoires individuelles.

L'étude qui a récolté 4 vagues de données entre 2017 et 2022, a suivi 468 participant-e-s, puis 379, 317 et finalement 262, car certain-e-s sont reparti-e-s ou n'ont plus souhaité participer. Comme il s'agissait de personnes qui habituellement restaient « hors des radars » de la société, l'échantillon est resté intéressant malgré la diminution de sa taille. En suivant pendant 4 années les trajectoires de ces personnes, dont la moitié ont entrepris la procédure de régularisation Papyrus, l'étude a comparé leur état de santé par rapport au reste de la population, puis a observé l'effet de la régularisation entre un groupe de migrant-e-s ayant obtenu un permis de séjour et celui de personnes non régularisées.

En ce qui concerne le marché du travail, le nombre d'emplois déclarés a clairement augmenté et les employé-e-s ont gagné en sécurité et stabilité bien que le respect des conditions minimales de travail soit insuffisant. Ce que nous continuons à dénoncer au sujet des travailleur-euse-s précaires organisé-e-s dans notre syndicat, notamment dans les secteurs bien représentés par les participant-e-s à l'étude que sont l'économie domestique, la restauration et la construction.

Avec une moyenne d'âge de 44 ans, les travailleur-euse-s suivi-e-s « se trouvaient déjà à la fin d'un long parcours migratoire qui a duré entre quinze et vingt ans » et souvent bien qualifié-e-s professionnellement, il-elle-s ont travaillé en dessous de leurs compétences durant leur clandestinité et ont eu de la peine à redevenir concurrentiel-le-s après leur régularisation, en raison du marché de l'emploi local.

Généralement en bonne santé (c'est la garantie d'un revenu), ces travailleur-euse-s ont aussi gagné en mobilité du fait de ne plus vivre « cachés » et remplissent, mais cette fois, sous le regard de tou-te-s des fonctions importantes dans l'économie genevoise où il y a un manque de main-d'œuvre! ♦

Diego Cabeza

SOMMAIRE

ÉDITO

Changer (vraiment) de cap **p3**

ACTUALITÉS

L'invisibilité du travail gratuit des femmes **p4**

Les raisons de ne surtout pas voter à droite **p5**

L'ADDITION

Des super-profits sur le dos de la crise **p6**

Contribution sur les super-profits **p6**

VOTATIONS

Pas de cadeaux aux actionnaires:

OUI à l'initiative sur l'imposition des dividendes **p7**

OUI à 450 nouveaux

logements aux Charmilles **p7**

DOSSIER

Convention collective signée de justesse **p8**

Un partenariat social esquinté **p9**

État démissionnaire **p9**

SECTEURS

Enquête d'(in)satisfaction **p10**

Pas de pauses pour se réchauffer, chantier arrêté **p11**

L'état se resserre, mais

à quel prix? **p12**

ENTRETIEN

« Faire grève, c'est sortir de la peur et exister » **p13**



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

Permanence impôts à la source

février-mars mercredi de 14 h 30 à 17 h 30

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



Changer (vraiment) de cap

Ce n'est pas qu'une impression, c'est une réalité objective: on se répète. Oui, il faut changer de cap. On le répète inlassablement à l'orée de chaque élection, et nous continuerons à le dire après chaque élection, quel qu'en soit le résultat, jusqu'à ce que changement de cap devienne une réalité.

Car pour le syndicat, un changement de majorité politique est sans aucun doute nécessaire pour faire avancer les droits des travailleuses-euses, tant il est évident que les partis de droite œuvrent méthodiquement contre l'intérêt de ces derniers-ères (voir infographie en page 6). Mais ce changement de majorité ne saurait être une fin en soi. Car encore faudrait-il voir ce que l'on en fait.

Et à ce titre, force est de constater que le changement de majorité intervenu au Conseil d'État à l'occasion de la dernière élection complémentaire n'a pas tenu ses promesses, ou à tout le moins déçu nos attentes. Il y a bien eu çà et là quelques avancées, mais à la marge de ce qui pouvait vraiment fâcher le patronat. Rien en revanche sur les fondamentaux: refus de soutenir l'initiative syndicale « 1000 emplois » visant à adopter une politique volontariste de création d'emplois orientés vers la transition écologique et la satisfaction des besoins sociaux de la population, refus de soutenir l'initiative « pour une contribution temporaire de solidarité sur les grandes fortunes », destinée à corriger un tant soit peu les inégalités croissantes dans le canton, poursuite – au-delà des déclarations d'intention – de la politique du bâton contre les chômeuses et les chômeurs, galvaudage de l'héritage de l'opération Papyrus, soutien à l'initiative vert-libérale mettant en péril le congé maternité genevois, poursuite

des attaques contre les droits du personnel des services publics, et indifférence complète et inadmissible au respect des droits syndicaux, pourtant garantis par le droit international et la Constitution.

À l'orée des élections, ce n'est donc pas uniquement à un changement de majorité politique que nous appelons, mais à un véritable changement de cap. Un changement de cap en matière de transformation éco-sociale de l'économie, impliquant des mesures de lutte contre le réchauffement climatique assorties de droits concrets pour les travailleuses et travailleurs en matière de protection de l'emploi, du revenu et de la santé contre les effets de ce réchauffement. Un changement de cap en matière de traitement à l'égard des demandeuses et demandeurs d'emploi, pour que cesse la politique du

« Ce n'est pas
uniquement à un
changement de
majorité que nous
appelons »

« surveiller et punir » au profit d'une véritable politique de soutien et de création d'emplois. Pour une véritable politique d'intégration des étrangers-ères, impliquant la levée des obstacles à l'obtention et au maintien du droit de

séjour. Pour que les discours sur l'égalité entre hommes et femmes se traduisent en actes politiques concrets.

Pour en finir également avec les politiques d'austérité, constituées d'incessantes atteintes aux droits et aux conditions de travail du personnel des services publics et aux prestations qu'il délivre. Pour enfin amorcer l'inversion de la courbe des inégalités dans ce canton via une fiscalité plus progressive et par conséquent plus redistributive des richesses. Pour un État fort, capable de rappeler à l'ordre les patrons indélicats, et de garantir l'exercice des droits démocratiques, dont le droit de grève et le droit de manifestation sont des piliers essentiels.

Bref, un véritable changement de cap, qui ne nous fera pas cesser le combat syndical, mais qui au moins nous fera la démonstration que cela aura valu la peine de se rendre aux urnes. ♦

Davide De Filippo



© Gaelle Marcel

ÉGALITÉ

L'invisibilité du travail gratuit des femmes

L'office fédéral de la statistique vient de publier des chiffres sur le travail non rémunéré. Des chiffres édifiants qui n'appellent qu'une réponse : faire grève le 14 juin.

Chiffres • La grève féministe du 14 juin 2023 sera une grève du travail rémunéré, mais également du travail non rémunéré : tâches domestiques, éducatives, de soins aux proches, ou encore bénévolat. La plupart de ces activités non rémunérées sont assumées par les femmes en Suisse, ce qui explique que 63 % des femmes actives occupées travaillent à temps

partiel. Cette perte de revenu pour les femmes a des conséquences importantes sur les moyens dont elles disposent pour vivre au quotidien, mais également sur le montant de leur retraite. Ce travail non rémunéré a une valeur très importante pour la marche de la société et des entreprises, mais n'est toujours pas reconnu dans les assurances sociales

(sauf pour l'AVS qui tient compte des tâches éducatives seulement).

En 2020, 9,8 milliards d'heures de travail non rémunéré ont été accomplies dans notre pays (chiffres Office fédéral de la statistique - décembre 2022). C'est davantage que le nombre d'heures de travail rémunéré (7,6 milliards d'heures). Les femmes accomplissent 61 % du

volume de travail non rémunéré. Le travail domestique en constitue les trois quarts du volume total. Cela comprend les repas, le nettoyage et le rangement, les achats, la lessive, le travail administratif, etc. Les femmes consacrent 4,6 milliards d'heures à ce travail. Vient ensuite le travail éducatif et de soins aux enfants et aux proches auquel elles ont consacré 991 millions d'heures de travail. Enfin, elles ont effectué 345 millions d'heures de travail bénévole.

« 259 MILLIARDS DE FRANCS POUR LE TRAVAIL NON RÉMUNÉRÉ DES FEMMES »

Au total, les femmes ont accompli 5,934 milliards d'heures de travail gratuit. Pour estimer la valeur monétaire du travail non rémunéré, l'OFS calcule combien les ménages privés devraient payer une personne recrutée sur le marché du travail pour l'exécution de ces tâches. Au total, la valeur monétaire du travail non rémunéré se monte à 434 milliards de francs, dont 259 milliards de francs pour le travail non rémunéré des femmes. 191 milliards de francs pour le travail domestique, 50 milliards pour le travail éducatif et de soins et 17,5 milliards pour le travail bénévole. C'est une estimation à la baisse, puisque nous dénonçons l'insuffisance de rémunération pour ce type d'activité professionnelle majoritairement exercée par les femmes.

Toutes ensemble en grève le 14 juin pour une reconnaissance du travail non rémunéré, une baisse généralisée du temps de travail sans perte de revenu, pour partager le travail domestique et de soins, une place en crèche pour nos enfants, une revalorisation des métiers essentiels au bien-être de la population majoritairement exercés par les femmes. ♦

Valérie Buchs

DISCRIMINATION

Peine maximale

>> SUITE DE LA PAGE 1

POUR UNE MEILLEURE PROTECTION

Son histoire témoigne qu'aujourd'hui encore, de nombreuses femmes sont licenciées pour le simple fait d'avoir donné naissance à un enfant, à leur retour de congé maternité. Pour elles, il reste, en pratique, complexe de démontrer un licenciement abusif et les démarches auprès du tribunal sont longues, avec à la clé une issue incertaine et une indemnité souvent insuffisante.

C'est pourquoi le SIT réclame que la période de protection contre le licenciement après l'accouchement passe de 16 semaines à douze mois

au moins, pour empêcher que les jeunes mères perdent leur emploi et ne soient remplacées par une autre personne (art. 336. al. 1 let c CO). Le SIT réclame également que l'indemnité maximale allouée soit augmentée, de six mois à douze mois (art. 336a CO). À ce jour, malgré de nombreuses initiatives parlementaires déposées dans ce sens auprès des Chambres fédérales, aucune mesure n'a encore été prise pour modifier cette protection insuffisante. Il est ainsi urgent que les autorités fédérales se saisissent de ce dossier afin de faire modifier le Code des Obligations et afin d'instaurer finalement une vraie protection des femmes

contre le licenciement discriminatoire au retour de congé maternité.

Encore une bonne raison de participer à la grève féministe du 14 juin 2023! ♦

Laura Bisiani et Valérie Buchs

NOTRE CONSEIL

De nombreuses femmes sont licenciées à leur retour de congé maternité, ou mises à l'écart, pour aboutir à un licenciement. Dans ces cas, il faut s'opposer par écrit à son licenciement en indiquant qu'il est abusif, avant la fin du délai de congé, et contacter immédiatement le SIT pour vous faire conseiller et accompagner.

Nous conseillons également aux femmes qui envisagent une grossesse de demander en amont un certificat de travail intermédiaire, afin d'attester de la qualité de leur travail et de la satisfaction de leur employeur.

ÉLECTIONS

Les raisons de ne surtout pas voter à droite

Les élections cantonales approchent, et avec elles, des slogans racoleurs: l'UDC prétend que «notre priorité, votre pouvoir d'achat», et le MCG prétend se préoccuper du dumping salarial: «J'ai perdu mon travail à cause du dumping salarial». Or, ces slogans sont de parfaite

mauvaise foi, car les politiques concrètes de ces partis ont été systématiquement contraires aux intérêts des salarié-e-s. Rappelons-le: la droite (UDC, PLR, Centre, MCG, Verts-lib), qu'est-ce que c'est? Tout simplement les partis du patronat et du capitalisme. La preuve?

Elle se trouve ci-dessous, avec un rappel de quelques-unes des vraies positions qu'ils ont prises ces dernières années. Une liste non exhaustive de bonnes raisons de voter à gauche pour espérer un changement de cap.

Quelques positions de la droite face aux besoins des travailleurs et travailleuses



- Durcissement de l'accès au chômage et réduction des droits (révision LACI)
- Refus d'une véritable rente-pont pour les chômeurs-euses de plus de 58 ans
- Opposition à l'initiative syndicale «1000 emplois» pour créer de l'emploi social et écologique
- Coupes systématiques dans les effectifs des services publics indispensables à la population
- Précarisation de l'emploi par des externalisations vers le secteur privé



- Refus du salaire minimum légal national, puis cantonal
- Vote de la motion Ettlín pour saboter le salaire minimum cantonal voté par le peuple
- Opposition à l'indexation des salaires
- Tentatives incessantes d'étendre les horaires d'ouverture des magasins en supprimant l'obligation d'une CCT pour protéger les vendeuses et vendeurs
- Tentatives incessantes d'affaiblir les dispositions de protection de la Loi sur le travail
- Refus des contrôles et sanctions contre les entreprises ne respectant pas l'égalité salariale
- Elévation de l'âge de la retraite, refus d'améliorer l'AVS et baisses de rentes dans le 2^e pilier



- Baisse d'impôts successives en faveur des grandes entreprises, cadeaux fiscaux aux riches propriétaires et aux actionnaires
- Refus de toute contribution fiscale supplémentaire de la part des grandes fortunes
- Coupes budgétaires constantes dans les prestations publiques, à l'exception de l'armée
- Affaiblissement des protections contre le licenciement



- Multiples attaques contre la protection des locataires
- Refus de toute forme de limitation des loyers abusifs
- Promotion systématique des propriétés par étages accessibles aux seul-e-s fortuné-e-s, au détriment de la construction de logements d'utilité publique
- Blocage des constructions d'immeubles dans les communes riches du canton



- Refus réitérés d'accorder les droits politiques aux étrangers-ères
- Attaques au droit de grève et au droit de manifester
- Refus d'introduire la transparence dans le financement des partis
- Refus de l'initiative contre les multinationales responsables
- Refus d'abolir le secret bancaire en Suisse

NÉGOCE INTERNATIONAL

Des super-profits sur le dos de la crise

Les secteurs du commerce international et de la finance réalisent des bénéfices records sur le dos de la crise et pèsent de plus en plus lourd dans l'économie suisse et genevoise.



© Donny Jiang

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

Étude • D'un côté, les travailleuses et travailleurs et des populations souffrent d'une crise alimentaire et énergétique des suites de la pandémie et de la guerre, et les États et les organisations internationales n'arrivent pas à financer les besoins de ces populations. De l'autre, un secteur fait son beurre (son caviar, plutôt) de cette crise : le négoce de matières premières réalise des bénéfices records, selon l'analyse de leurs bénéfices entre 2020 et début 2022 étudiés par Public Eye¹.

NÉGOCE DE PRODUITS AGROALIMENTAIRES ET D'ÉNERGIES SALES

Ce sont principalement les secteurs du négoce agricole, du pétrole, du gaz et du charbon qui ont explosé. Dans le premier, les profits des cinq plus gros négociants, Cargill, COFCO, ADM, Bunge et Louis Dreyfus Company (LDC) sont passés de 5,2 milliards de dollars annuels (moyenne 2015-2019)

à 9,6 en 2020 (année de la pandémie) et à 13,7 en 2021, soit 2,5 fois plus!

Pour les cinq plus gros négociants en matières premières fossiles, l'augmentation est encore plus forte. Vitol, Trafigura, Glencore, Mercuria et Gunvor passent de 4,2 milliards de bénéfice (moyenne 2015-2019) à 14,2 milliards en 2021, soit près de 3,5 fois plus (+ 242%). Et cela continue : au premier semestre 2022, Vitol avait dépassé son chiffre annuel 2021.

Ces super-profits enrichissent massivement des actionnaires le plus souvent inconnus, protégés par l'opacité du système. Mais pour ceux qui sont identifiables, les estimations sont sidérantes. Le principal actionnaire de Gunvor a presque doublé sa fortune depuis début 2021, et celle de la famille Cargill augmenterait depuis 2020 de 20 millions par jour...

RÔLE DE LA SUISSE ET DE GENÈVE

La Suisse et Genève en particulier jouent un rôle central et moche dans ce business. Entre normes comptables souples, niches fiscales sur mesure et règne de l'opacité (aucune instance de surveillance), le négoce s'y est implanté largement et est en train de prendre une place inquiétante : 50% du commerce mondial du blé et du café, 40% de celui du charbon et du sucre, 38% du pétrole et 35% du cacao. Au point de représenter 8% du PIB suisse, presque autant

que le secteur financier (9,1%), alors qu'il s'agit de 0,1% des entreprises de Suisse. Genève se taille la part prépondérante : elle abrite les sièges de Gunvor et de Mercuria, les pôles internationaux de négoce de Vitol, Trafigura, Cargill et COFCO, et le siège opérationnel de LDC. Avec la finance, cela représente 41% des bénéfices nets des entreprises dans le canton.

Pourtant, ce secteur reste dans l'obscurité par choix politique, et bénéficie de niches fiscales sur mesure, aussi bien dans la réglementation de l'OCDE qu'en Suisse, qui en prévoit une nouvelle, la taxe au tonnage.

La juste réaction serait au contraire de faire contribuer ces super-profits, réalisés sur le dos de la crise et des populations qui la subissent, pour corriger les inégalités croissantes, une demande du secrétaire général des Nations Unies, et une mesure mise en place ou annoncée par plusieurs pays européens. C'est précisément l'objectif d'une initiative lancée à Genève et que le SIT a décidé de soutenir (cf ci-dessous), que nous vous invitons à signer. ♦

Jean-Luc Ferrière

¹ ONG qui analyse l'impact de la Suisse et de ses entreprises à l'étranger. Pour lire l'enquête complète : <https://www.publiceye.ch/fr/thematiques/negoce-agricole/les-negoceants-en-matieres-premieres-ne-connaissent-pas-la-crise>

FISCALITÉ ET REDISTRIBUTION

Contribution sur les super-profits

Face aux besoins de la population et des services publics, une initiative est lancée pour améliorer la contribution des sociétés réalisant des super-profits

Initiative cantonale • Le comité du SIT a décidé de soutenir l'initiative « Pour une taxation plus juste des super-profits », lancée par Ensemble à Gauche (solidarités, PdT, DAL), car elle s'inscrit pleinement dans les objectifs du syndicat en matière de contributions publiques et de redistribution des richesses. Que propose-t-elle?

Il y a un principe fondamental dans les contributions publiques (les impôts) : celui qui gagne plus doit contribuer avec une part plus importante que celui qui gagne

peu. Or ce principe ne s'applique pas pour les entreprises : toutes sont imposées à un taux unique de 3.33% (soit 14% impôt fédéral et centimes additionnels compris, fortement abaissé par les réformes fiscales successives). Certaines PME paient même plus que des multinationales, qui peuvent utiliser diverses niches fiscales.

L'initiative veut renverser cette logique, en réinstaurant un barème progressif. Au lieu du taux de base unique, celui-ci sera de 1% (bénéfice jusqu'à 10 000 CHF), puis progressi-

vement jusqu'à 4,75% au-delà de 5 millions. Cela permettra de diminuer l'imposition pour les PME qui font de faibles bénéfices, et de l'augmenter raisonnablement avec l'importance du bénéfice.

POURQUOI SIGNER

Notre collectivité fait face à un enjeu essentiel : s'adapter à la nouvelle donne d'une transformation sociale et écologique urgente vers la durabilité et la sobriété. Les ressources sont finies, la biodiversité s'effondre, et les pratiques hu-

maines doivent changer si on veut un futur habitable. Le marché ne vise que le court terme et le profit des capitalistes, et c'est donc à la population d'imposer ce changement, avec les moyens supplémentaires pour les caisses publiques qu'il suppose, afin de financer sérieusement cette transformation, telle que prônée par exemple par l'initiative syndicale « 1000 emplois ». Ce n'est qu'avec des moyens issus des richesses considérables qui passent trop exclusivement et trop massivement en mains privées que cela sera possible. Signez donc cette initiative. ♦

Jean-Luc Ferrière



JUSTICE FISCALE

Pas de cadeaux aux actionnaires : OUI à l'initiative sur l'imposition des dividendes

Le SIT appelle à voter OUI le 12 mars prochain à l'initiative prévoyant de supprimer l'imposition partielle des dividendes.

Initiative cantonale • Pourquoi cette initiative ? Parce que les gros actionnaires, ceux possédant 10 % au moins des actions d'une société, ne sont imposés que sur une partie des dividendes¹ qu'ils reçoivent : seulement 60 % ou 70 %. Le reste échappe à l'impôt. Or en 2019, ces montants ont atteint, rien qu'à Genève, la somme astronomique de 1,8 milliard, pour moins de 2000 personnes, soit une moyenne de 930 000 francs par personne et par an. Les 170 qui en détiennent le plus totalisent à eux seuls 1,5 milliard de dividendes versés, soit plus de 9 millions par personne ! Pourquoi, pour chacun d'eux, 3 de ces 9 millions sont-ils exonérés d'impôt ? Pourquoi 30 % à 40 % de cette somme (plus de 500 millions) ne serait pas imposés ? Les salarié-e-s sont bien imposés sur la totalité de leur salaire. C'est une injustice flagrante et une niche fiscale injustifiable.

UNE INITIATIVE QUI TOMBE À POINT

En plus de corriger cette injustice, il y a deux raisons majeures qui appellent à voter OUI à cette initiative. La première est la nécessité évidente d'avoir plus de moyens pour les services publics. Chaque année, le budget cantonal est l'occasion d'une lutte pour des moyens suffisants. Car les besoins sociaux explosent (avec l'inflation des

prix et des salaires qui stagnent, la population s'appauvrit ; de plus elle vieillit, générant plus de besoins – santé, aide à domicile, EMS, etc.), et une nécessité nouvelle et urgente frappe à la porte : la transition climatique, qui nécessite dès aujourd'hui des moyens considérables. Or il n'y a que l'État qui puisse prendre les mesures d'importance systémique qui sont nécessaires. Mais les moyens à disposition aujourd'hui manquent.

L'autre raison est que depuis 25 ans, la majorité patronale a allégé l'imposition des plus riches (gros actionnaires, patrons), afin de leur permettre de s'enrichir au maximum, mais aussi pour limiter, justement, les moyens de l'État. Avec une telle politique, les inégalités ont explosé ces 30 dernières années. Les grandes fortunes ont triplé, mais les classes populaires et moyennes stagnent ou s'appauvrissent. Il est temps de stopper ce processus et cette initiative est un bon outil.

PME NON CONCERNÉES

La droite patronale prétend que l'initiative mettrait les PME en danger. Mais non, celles-ci ne sont pratiquement pas concernées : 2/3 des entreprises ne paient aucun impôt, et ici, moins de 2000 contribuables sont concernés. Il est évident




que ce n'est pas le coiffeur ni le garagiste du coin.

Ce dont les entreprises ont besoin, c'est d'investissements. D'où viennent-ils : principalement des bénéfices. Or il y a 30 ans, 70 % des bénéfices étaient réinvestis, et seuls 30 % distribués aux actionnaires (dividendes). Aujourd'hui, c'est l'inverse : 70 % des bénéfices sont versés aux actionnaires et seulement 30 % restent pour des investissements (*Le Temps*, 28 janvier 2018). L'initiative sera une incitation à garder plus de bénéfices pour les investissements.

PETITE PONCTION, GROS EFFETS

Selon les calculs, l'initiative apporterait environ 150 millions de plus au Canton est aux communes. C'est-à-dire que par rapport à la situation actuelle, les 170 plus riches pourront garder 8,4 millions sur les 9,2 qu'ils touchent sans travailler. Cela paraît bien assez...

N'hésitez pas : votez OUI à l'initiative pour l'imposition des dividendes des gros actionnaires. 

Jean-Luc Ferrière

¹ Les dividendes sont une prime versée aux actionnaires en cas de bénéfice de l'entreprise.

LOGEMENT

OUI à 450 nouveaux logements aux Charmilles

Pour faire face à la pénurie de logements, et parce qu'il prévoit notamment un nouveau parc, le SIT soutient le PLQ « Bourgogne ».

Référendum communal • Le 12 mars prochain, les personnes pouvant voter en Ville de Genève devront se positionner sur la mise en œuvre d'un plan localisé de quartier (PLQ) situé entre la rue de Bourgogne, l'avenue Soret, la route des Franchises et la rue du Dauphiné. Le SIT appelle à voter OUI à ce projet.

À l'image du Canton, la Ville de Genève fait face à une pénurie de logements généralisée. En effet en


2022, le nombre de logements vides dans le Canton a encore diminué par rapport à 2021. Actuellement, plus de 4 500 personnes demandeuses d'un logement sont, rien qu'en Ville de Genève, inscrites sur la liste d'attente de la Gérance Immobilière Municipale (GIM). L'offre de logements adaptée aux besoins de la population doit être considérablement augmentée et diversifiée afin qu'une réelle mixité sociale voie le jour et que le centre-ville ne

soit pas réservé aux plus riches.

Ce PLQ prévoit qu'une partie des 450 logements soient d'utilité publique, attribués à des coopératives, fondations de logement à but social, etc. Des logements à loyer accessible seront donc développés dans la zone si le PLQ est accepté par la population.

Par souci de durabilité, il est nécessaire de construire la ville en ville et d'éviter l'étalement urbain. Ce type de démarche permet aussi

de réduire la distance entre habitation et lieu de travail, ce qui facilite le quotidien des travailleurs-euses et limite le trafic pendulaire.

15 immeubles de 6 étages sont prévus, laissant un grand parc central de 10 000 m² en pleine terre, soit l'équivalent de près d'un quart de la surface du Parc des Franchises. L'emprise au sol du bâti passera de 13 % actuellement à 19 % avec les immeubles, alors qu'environ dix fois plus de personnes pourront habiter la zone. Enfin, près de 80 % des arbres du secteur seront conservés, notamment les plus majestueux. 

Sarah Destanne*

*Cet article est tiré de l'argumentaire publié par le Rassemblement pour une politique sociale du logement (RPSL).



© Victor Camillo

AGOEER

Convention collective signée de justesse

Après un an et demi de négociations, l'assemblée générale du personnel a débattu pendant deux heures avant de voter à une faible majorité pour la signature de la nouvelle convention collective.

Résultat • Le personnel de dix institutions sur les douze institutions signataires de l'AGOEER était présent à l'Assemblée Générale du 2 février pour se prononcer sur le futur de leurs conditions de travail. La CCT a été signée de justesse : 60 % ont voté pour, et 40 % ont voté contre ou se sont abstenus. C'est la suppression des protections contre le licenciement qui fâche ces professionnels.

LES STAGIAIRES ET APPRENTI-E-S SONT AUSSI DES PROFESSIONNEL-LE-S

Les employeurs voulaient dans un premier temps supprimer complètement les stagiaires et les apprentis de la CCT. Ils nous soutenaient que tout était garanti par leurs contrats de stages et d'apprentissage quand

en réalité, la nouvelle génération de travailleuses et de travailleurs se serait retrouvée amputée de nombreux droits : perte d'une semaine de vacances, du droit au congé en cas de décès, déménagement, mariage ou même 2 semaines pour soins aux proches. Ou encore la perte de 4 semaines en cas de congé maternité.

UN NON FERME À DES ATTAQUES DÉGUISÉES

Le personnel réuni lors de plusieurs assemblées générales a voté unanimement pour la défense de ses droits. En plus d'avoir réussi à protéger les apprentis et les stagiaires, le personnel a réussi à maintenir de nombreux droits. Entre autres, l'application de la loi sur le travail pour le personnel qui n'y serait pas soumis sans la CCT. Ou encore le main-

tien des équivalences de fonctions pour les éducatrices. La délégation employeurs avançait l'argument fallacieux de l'obsolescence de ces équivalences. Si le personnel avait cédé, des détenteurs de diplômes étrangers ou d'autres universités auraient alors pu être payés deux classes salariales en dessous. Une tentative de dumping salarial mal déguisée.

CCT AMÉLIORÉE

Le congé paternité devient un congé naissance, accessible aux familles arc-en-ciel, de même que le congé adoption. Le congé parental s'appliquera également aux familles d'accueil. Le personnel avec des contrats sur appel aura maintenant le droit à des congés en cas de décès, ce qui lui était jusqu'à pré-

sent refusé. Des congés spéciaux qui s'appliqueront également aux couples non mariés.

En cas de maladie, dès la première année de travail, le personnel aura droit au salaire pendant 720 jours et non pas 3 à 5 semaines. Cette avancée peut changer une vie en cas de maladie grave.

LICENCIEMENT FACILITÉ

Si cette renégociation de la convention collective a été demandée par les employeurs, c'est avant tout pour pouvoir faciliter le licenciement. Depuis la dernière négociation datant de 2015, un entretien d'ajustement avait été introduit. Entretien visant à fixer des objectifs et un délai pour les atteindre. Cet entretien était jusqu'à présent obligatoire comme préalable au licenciement. Il ne le sera plus qu'en cas de prestation jugée insatisfaisante. Les employeurs ont refusé d'introduire la notion de manquement professionnel pour s'assurer une marge de manœuvre confortable et pouvoir licencier son personnel sans se soucier de l'entendre. C'est la porte ouverte aux traitements arbitraires et l'absence de deuxième chance ! Les employeurs ont également refusé de maintenir l'obligation d'entendre leur personnel lors d'un licenciement. Nous avons heureusement pu maintenir l'annonce cadrée du licenciement : par courrier recommandé ou en main propre, pour éviter des licenciements par messages whatsapp ou autres dérives qui s'observent dans le secteur privé. **♦**


Alice Lefrançois

Un partenariat social esquinté

Le secteur social ne fait désormais plus exception au durcissement et au mépris patronal lors des négociations conventionnelles.

Droits syndicaux • Les employeurs prétendaient dans un premier temps que les entretiens d'ajustement et en cas de licenciement étaient une violation de leur liberté de licencier. Ce n'est qu'après les avoir emmenés devant la CRCT que cet argument complètement fallacieux a dû être abandonné et que de vraies négociations ont pu commencer. Ce n'est qu'un exemple de la mauvaise foi à laquelle la délégation employé-e-s a dû faire face pendant un an et demi.

La délégation employeur a commencé les négociations en imposant immédiatement un rapport de force aux syndicats. Au lieu d'annoncer dès le départ, comme cela se fait pour toutes négociations, l'ensemble des articles qu'ils souhaitaient modifier, ils auraient voulu saucissonner les négociations. Soit nous annoncer tranche par tranche les articles de la CCT qu'ils voulaient attaquer. Forcément, puisque les articles traitant du licenciement font partie de la dernière tranche. Ainsi, pendant les premiers mois de négociations, l'intention véritable des employeurs était occultée: pouvoir disposer de leurs employé-e-s comme on dispose d'un mouchoir jetable. La première séance n'a donc servi qu'à réussir à obtenir leur cahier de revendications.

Et c'est sans parler des noms d'oiseaux et autres grossièretés dont la délégation employeurs a su faire preuve lors des séances de négociations, démontrant leur mépris des représentant-e-s des employé-e-s et par là, de leur personnel... Le climat des négociations a été inhabituellement dur, à l'image de la dégradation du partenariat qui s'opère un peu partout en Suisse, avec comme dernier exemple en date la motion Ettlin. 

Alice Lefrançois

État démissionnaire

Interpellé par les syndicats face au risque de vide conventionnel, l'État subventionneur a refusé d'intervenir.




© Keren Fedida

Institutions • Face à l'intransigeance de la partie patronale, et au risque de vide conventionnel qui en découlait, le SIT et le SSP ont déposé une pétition auprès du Conseil d'État le 17 janvier. Munie des signatures de près d'un tiers du personnel concerné, la pétition demandait à Anne Emery-Torracinta et Thierry Apothéloz, magistrat-e-s à la tête des départements subventionnant les institutions membres de l'AGOEER, d'intervenir auprès de cette dernière.

Leur réponse arrive le 1^{er} février: ils-elles ont toute confiance dans le partenariat social. Mais quel partenariat quand les employeurs mettent le couteau sous la gorge des employé-e-s, menaçant de ne plus renouveler la convention collective? Quand plusieurs employeurs ne respectent même pas la grille des salaires et qu'il faut aller jusqu'au tribunal faire valoir ses droits?

Les prestations fournies par les professionnel-le-s du handicap et de l'éducation spéciali-

sée sont des services essentiels à la population. Ils devraient être fournis par l'État. Celui-ci, non content de faire des économies en déléguant au privé le rôle d'assurer ces services, ne se soucie apparemment même plus du sort des travailleurs et des travailleuses. Clairement, le Conseil d'État ne tire pas les bonnes leçons des scandales sortis dans la presse, quand les médias soulevaient des cas de maltraitance à Mancy, Clair Bois et l'AGAPE (deux institutions signataires de la CCT AGOEER).

Au final, il aura fallu une nouvelle séance avec la CRCT et de multiples interpellations du Conseil d'État pour que la CCT soit signée. Si le désastre d'un vide conventionnel a pu être évité, il n'est toutefois pas acceptable que des conseillers-ères d'État, qui plus est socialistes, n'aient pas pris leur responsabilités et se soient lavé pareillement les mains des conditions de travail du secteur. 

Alice Lefrançois

EN CHIFFRES

12

C'est le nombre d'institutions membres de l'AGOEER

3000

C'est le nombre approximatif d'employé-e-s soumis-es à la CCT de l'AGOEER

5700

C'est le nombre de personnes en situation de handicap et de jeunes à besoins éducatifs spéciaux pris-es en charge par les foyers

18

C'est le nombre de mois qu'il aura fallu pour négocier la nouvelle CCT du secteur

HUG

Enquête d'(in)satisfaction



© James Lee

Pour les HUG, une enquête menée en 2022 auprès du personnel indique un haut degré de satisfaction de ce dernier. Le SIT en fait une autre lecture.

Conditions de travail • Avec un taux global de satisfaction du personnel de 71,2% selon une enquête menée en 2022 et à peine publiée, les HUG jubilent. Mais ce chiffre masque en réalité de fortes disparités entre secteurs puisqu'il s'agit d'une moyenne sur l'ensemble de l'institution. En effet, le SIT constate que certaines équipes souffrent fortement de leurs conditions de travail, que cette souffrance peine à être reconnue par les HUG et que les mesures mises en œuvre sont trop souvent totalement insuffisantes pour rétablir un environnement de travail sain.

SANTÉ AFFECTÉE

Cela étant, nous relevons que les résultats de cette enquête permettent aussi d'objectiver ce que nous dénonçons depuis des années. En effet, la majorité des personnes interrogées sont d'avis que leur travail a tendance à affecter leur santé. Le SIT alerte depuis longtemps au sujet du manque de mesures d'accompagnement pour les personnes atteintes dans leur santé (réaffectation, aménagement de poste, etc.). Le rythme de travail accru, l'augmentation de la charge de travail, sans augmenter les dotations, sont des

facteurs qui affectent la santé du personnel. La conciliation entre travail et vie personnelle demeure aussi insatisfaisante.

MANAGEMENT AUTORITAIRE

L'enquête met aussi en avant une insatisfaction du personnel concernant l'encadrement hiérarchique. Là aussi, le SIT a dénoncé à maintes reprises des problèmes en lien avec le management, que ce soient des hiérarchies excessivement autoritaires, un manque de reconnaissance et/ou l'incompétence de certain-es cadres, ainsi que la souffrance qui en résulte pour les équipes.

QUELLES RÉPONSES ?

Les HUG ont déterminé que le plan de lutte contre l'absence constituera une priorité dans la mise en œuvre de leur stratégie RH. Le SIT veillera à ce que ses revendications soient intégrées aux différentes mesures de cette stratégie RH, qui prétend répondre aux conclusions de cette enquête.

Car le personnel hospitalier réalise un travail essentiel. Compte tenu du risque pour la garantie des prestations que constitue la pénurie de

personnel soignant, si les HUG veulent conserver leur personnel expérimenté et attirer de nouvelles vocations, il est urgent qu'ils mettent en œuvre des mesures pour agir sur les causes de l'épuisement, c'est-à-dire améliorer les conditions de travail.

REVENDEICATIONS SYNDICALES

Le SIT a établi quatre priorités qui permettraient de réduire l'absence, à savoir : des dotations suffisantes à permettre des améliorations des conditions de travail, des aménagements pour le personnel en fin de carrière (exemption du travail de nuit et allègement horaire), la compensation de 35% pour les heures travaillées de nuit, et une réelle amélioration du suivi des situations du personnel en arrêt longue durée en vue d'une réaffectation à un poste adapté. Toutes ces mesures impliquent que des moyens y soient alloués et la volonté des HUG de véritablement améliorer les conditions de travail se mesurera aussi aux moyens supplémentaires qu'ils sont prêts à y consacrer.

Enfin, le SIT revendique la réduction du temps de travail sans perte de salaire comme une mesure d'amélioration des conditions de travail puisqu'elle permet une meilleure conciliation de la vie personnelle/familiale et de la vie professionnelle et une amélioration de la santé au travail par un allègement de l'exposition aux facteurs de risque et au stress. **♦**

Sandra Froidevaux



© Zac Drurant

CONSTRUCTION

Pas de pauses pour se réchauffer, chantier arrêté

Après la canicule, la santé et la protection des travailleurs mises en danger par le grand froid.

Intempéries • Sitôt après la réouverture des chantiers en début d'année, des températures glaciales se sont installées à Genève et ont perduré plusieurs jours. Sur le modèle de leur campagne de l'été dernier, les syndicats ont multiplié les visites sur les chantiers. Et le résultat, c'est le moins que l'on puisse dire, n'est guère plus brillant.

CAS EXEMPLAIRE

Alors qu'ils œuvraient depuis plusieurs jours dans des conditions inacceptables sur un chantier public de génie civil dirigé par une des plus grandes entreprises du pays, Implenia Construction SA, les syndicats SIT, Syna et Unia ont décidé le 24 janvier dernier d'interrompre l'activité des travailleurs et de tenir une conférence de presse.

À cette occasion, les représentants syndicaux ont déploré que les mesures de protection des travailleurs en cas de grand froid sur les chantiers, de fortes pluies ou d'épisodes neigeux ne soient pas mises en place au détriment de leur santé, alors qu'il existe pourtant des bases légales qui doivent être appliquées.

Devant les médias, ils ont rappelé que « travailler dans le froid présente une contrainte pour le corps, augmentant le risque de problèmes de santé et de maladies professionnelles, le travail au froid englobant toutes les activités qui s'effectuent à des températures inférieures à 15°C, dans un environnement frais à extrêmement froid. » Ironisant au passage, ils ont bien précisé que cet extrait ne provenait pas d'un ma-

nuel syndical mais bel et bien de la brochure « Travailler au froid » éditée par le Secrétariat d'État à l'économie (SECO).


Les syndicats ont encore martelé les mesures minimales qui doivent être mises en place en cas de grand froid selon le SECO, à savoir: sensibilisation du personnel sur les risques de travailler au froid, organisation de pauses supplémentaires régulières dans des lieux chauffés pour permettre le réchauffement des corps et éviter les engourdissements qui accentuent les risques d'accident, mise à disposition de boissons chaudes, etc.

DÉNONCIATION À L'OCIRT ET INTERVENTION DU MAÎTRE D'OUVRAGE

Face à la généralisation des man-

quements constatés sur les chantiers et à la gravité du cas, l'affaire a été dénoncée à l'OCIRT pour une mise en conformité d'Implenia et une sanction qui devrait être suffisamment exemplaire pour être dissuasive.

Dans l'intervalle, les syndicats ont tout de même trouvé une source de satisfaction. Alerté sur la situation des travailleurs, le maître d'ouvrage du chantier concerné, les SIG, se sont fendus d'un courrier cinglant à l'ensemble des entreprises qu'ils mandatent. En substance, ils les ont informées que de tels manquements à la protection de la santé des travailleurs pourraient entraîner à l'avenir la résiliation du contrat selon les dispositions légales en termes d'attribution de marché public. Une telle intervention est assez rare pour être relevée. Elle constitue un signal fort, et l'ensemble des entités actives sur les marchés publics ferait bien de s'en inspirer.

Les syndicats SIT, Unia et Syna exigent une nouvelle fois que la protection et la santé des travailleurs passent enfin avant les profits et les délais de chantiers. Dans ce cadre, ils réitérent leur demande visant à la création d'un fonds intempéries-canicules et invitent, Madame Fabienne Fischer, Conseillère d'État en charge du dossier, à prendre en urgence une décision politique dans ce sens. 

Thierry Horner



© Mick Haupt

UBER

L'étau se resserre, mais à quel prix ?

L'État a pris la décision de considérer MITC Mobility et Chaskis Rides comme des entreprises de location de services. Décryptage des conséquences.

Rebondissement • Ça y est, la décision est prise. Selon l'Office cantonal de l'emploi du Canton de Genève, les entreprises « partenaires » d'Uber, MITC Mobility et maintenant Chaskis Rides, sont des entreprises de travail temporaire, qui louent leur personnel (les chauffeur-e-s) à Uber. Sommées de cesser leur activité faute de s'être mises en conformité avec la loi fédérale sur la location de services, elles ont fait recours et peuvent provisoirement continuer leur activité. Le début de la fin pour Uber en Suisse ? Rien n'est moins sûr, et les problèmes des chauffeur-e-s Uber sont loin d'être résolus.

MÉNAGE À TROIS

La location de services, ce sont des rapports triangulaires entre l'employé-e, lié par un contrat de travail individuel à une entreprise (bailleur de services), qui met à disposition l'employé-e à une autre entreprise (locataire de services), laquelle peut lui donner des instructions pour le travail à effectuer. Le contrat de mission entre l'employé-e et le bailleur de service est conclu pour la durée de la mission auprès du locataire de services. Une telle forme de relation de travail peut répondre à

une urgence telle que remplacer une absence de courte durée ou faire face à une hausse de travail imprévue et limitée dans le temps. Mais elle n'est pas censée remplacer la totalité des contrats fixes des travailleurs-euses qui effectuent un travail régulier pour un employeur.


La loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services (LES), qui régit la location de services, prévoit que l'activité de location de services soit soumise à l'autorisation de l'office cantonal de l'emploi, qui peut la retirer si certaines dispositions ne sont pas respectées.

COMBATTRE LA PROPAGATION DU STATUT DE TEMPORAIRE

Entre différentes missions, l'employé-e se retrouve sans emploi. Les employeurs peuvent ainsi externaliser le risque économique sur le dos des travailleurs-euses temporaires. On retrouve cette logique poussée à l'extrême avec le travail sur plateforme, comme avec Uber, qui nie le temps entre deux courses comme temps de travail, et ne paye qu'à la tâche. Le travail temporaire est donc une forme de travail précaire, qui a explosé en Suisse ces 20 dernières années, et qui doit être combattue.

Malgré le levier de contrôle étatique par le biais des autorisations, ainsi que la CCT Location de services en vigueur depuis 2012, le travail temporaire précarise l'emploi et le revenu jusqu'à la retraite, et sa propagation pose de réels problèmes pour nos acquis sociaux. Dans les secteurs du bâtiment, par exemple, la pérennité de la retraite anticipée est mise en péril par le remplacement des contrats fixes par des contrats temporaires, privant ainsi les travailleurs de cotiser suffisamment pour leurs retraites, et les caisses de cotisations nécessaires pour un financement durable.

QUELLE SIGNIFICATION POUR LES CHAUFFEUR-E-S UBER ?

Si l'on peut se réjouir que l'État prenne des mesures pour contraindre Uber et ses « partenaires » à se soumettre à la législation suisse, le travail temporaire n'est pas la solution magique pour les chauffeur-e-s Uber. Non seulement il sera difficile pour ces entreprises de respecter les contraintes de la LSE, mais les problèmes fondamentaux, que sont la reconnaissance du temps de connexion comme temps de travail et le remboursement des frais professionnels effectifs, restent les mêmes pour les chauffeur-e-s Uber. Des chauffeur-e-s dont le travail régulier est nécessaire au bon fonctionnement d'Uber, et qui méritent donc d'avoir des contrats de travail qui leur assurent une stabilité de revenus. 

Anne Fritz

VOTRE SYNDICAT

« Faire grève, c'est sortir de la peur et exister »



© Eric Roset

Entretien avec Ana Paula Ferraz, vice-présidente du SIT réélue par le 19^e Congrès pour un nouveau mandat de trois ans.

Égalité • Ana Paula Ferraz, vice-présidente du SIT depuis 2016 et réélue pour un nouveau mandat, travaille et milite depuis 26 ans à l'IMAD. Elle connaît parfaitement bien les problèmes de la pénibilité et de l'invisibilisation du travail des femmes, travail pourtant essentiel à notre société.

Ana Paula, quelle est ta motivation d'être à la présidence du SIT ?

Le SIT est un syndicat féministe et combatif, qui défend des causes et des travailleuses qu'aucun autre syndicat ne veut défendre. Je me reconnais dans ces engagements. À la présidence, je peux contribuer à la représentativité des instances et encourager d'autres femmes à lutter pour leurs droits.

Ton 3^e mandat débute avec la mobilisation pour la Grève des femmes du 14 juin...

La pénibilité du travail féminin

n'est pas reconnue à sa juste valeur. Si on regarde l'hôtellerie, l'économie domestique ou les soins, ce sont des charges lourdes, des mouvements répétitifs, des horaires irréguliers, des weekends travaillés. Pourtant les salaires restent bas. Et avec l'augmentation de l'âge de la retraite des femmes, nous avons vu que la majorité des votant-e-s préfèrent continuer à ignorer tout le travail non rémunéré que nous faisons en plus de notre travail salarié. Les conséquences économiques, ce sont les femmes qui les portent, avec plus de 100 milliards de revenu en moins au niveau suisse annuellement ! Cette grève féministe est donc nécessaire, autrement nous reculons en matière d'égalité.

Quelles sont, selon toi, les revendications à porter au niveau de la Suisse ?

Ce sont des revendications que nous portons depuis longtemps, par exemple la réduction du temps

de travail sans baisse de salaire, ni augmentation des cadences. Le monde du travail tel qu'il est organisé aujourd'hui ne laisse pas de place aux besoins de la société, qui pourtant devraient être au centre de l'organisation. Mais les tâches éducatives et de soin ne sont pas compressibles. Comme culturellement elles sont reléguées dans la sphère familiale et sont considérées être la responsabilité des femmes, ces dernières ont des doubles ou triples journées de travail. D'autres revendications pour combattre cette inégalité sont des congés maternité plus longs et un congé parental, et de renforcer les services publics pour collectiviser le travail, en instaurant des crèches publiques, gratuites, avec une place pour chaque enfant.

Un autre axe de revendication est celui de la formation. Les femmes doivent pouvoir continuer à se former, afin d'avoir la possibilité d'évoluer dans leur travail et accé-

der à des postes mieux rémunérés. Il faut donc promouvoir des plans de formation continue qui tiennent compte des contraintes que posent un bas revenu et le travail non rémunéré.

Nous devons également lutter contre les discriminations, les violences sexistes et LGBTIQ+phobes sur les lieux de travail. La Loi sur l'égalité (LEg) continue d'être violée par les employeurs, sans que ces derniers ne soient sanctionnés, et en plus le Tribunal fédéral avait considéré qu'elle ne s'appliquait pas aux discriminations basées sur l'orientation sexuelle.

Sans sanctions prévues dans la LEg, c'est donc aux travailleuses de faire respecter leurs droits. Peux-tu parler de ton expérience en tant que militante au SIT ?

La grève est le moyen de lutte de dernier recours, et c'est aussi un droit ancré dans notre Constitution. Lorsque les négociations n'aboutissent à rien, ou que nos droits sont tout simplement bafoués, alors il n'y a pas vraiment d'autre solution que de faire grève. Faire grève, c'est sortir de la peur et exister. La solidarité et la rage nous donnent de la force, et on envisage de nouveaux possibles. Quand je participe à un mouvement de grève, je sens comme un souffle qui nous pousse vers l'avant. Cette grève féministe dans toute la Suisse est l'occasion de faire entendre nos revendications, il faut saisir cette opportunité pour faire avancer l'égalité sur nos différents lieux de travail.

Jusqu'au 14 juin, il y a d'autres dates de mobilisation importantes, le 8 mars par exemple. Tu feras quoi ce jour ?

Le salaire minimum genevois a amélioré la vie des personnes les plus précarisées, dont majoritairement des femmes. Nous l'avons gagné de haute lutte, maintenant nous devons le défendre. J'irai manifester avec les travailleuses des secteurs de l'hôtellerie-restauration, du nettoyage et de la coiffure, dans le tronçon contre la motion Ettl! ♦

Propos recueillis par Anne Fritz

Décisions du SIT et de la CGAS

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

- ♦ ouvert la nouvelle mandature 2022-2025 avec une première séance de mise en place
- ♦ profité d'une présentation introductive sur le fonctionnement et la structure du SIT
- ♦ adopté le calendrier des séances du comité pour 2023
- ♦ validé le mandat de la nouvelle commission climat et désigné François Lefebvre comme nouveau délégué suppléant de la commission migration
- ♦ procédé aux désignations et délégations de signatures pour la nouvelle mandature
- ♦ adopté les mots d'ordre pour les votations du 12 mars 2023: OUI à l'initiative de Résistons sur l'imposition des dividendes; OUI au projet de PLQ « Bourgogne »

- et PAS DE PRISE DE POSITION pour l'initiative municipale « Genève zéro pub » (objets communaux Ville de Genève)
- ♦ voté le soutien du SIT à l'initiative cantonale « Genève responsable – nos entreprises respectent l'être humain et l'environnement »
 - ♦ évoqué l'adoption de la motion Ettlín par le Conseil national
 - ♦ été informé de l'aboutissement des négociations du secteur de la construction et des avancements du dossier Uber

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

- ♦ désigné Dorkas Blanco comme nouvelle déléguée suppléante du secteur tertiaire privé
- ♦ profité d'une présentation sur le panorama syndical genevois et suisse
- ♦ abordé l'organisation de la

- campagne contre la motion Ettlín et pour la défense du salaire minimum légal
- ♦ fait un point de situation sur la préparation de la grève féministe du 14 juin 2023
 - ♦ évoqué le travail de la commission climat sur différents projets de loi qui sera présenté au prochain comité

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

- ♦ profité d'une présentation sur les spécificités du SIT
- ♦ été informé de l'action « grand froid » dans le secteur de la construction
- ♦ décidé du soutien du SIT à l'initiative pour une « taxation plus juste des super-profits »
- ♦ fait un point de situation sur la préparation de la grève féministe du 14 juin 2023
- ♦ pris position, après une présentation détaillée et en vue du comité de la CGAS, sur les projets de loi climat genevois
- ♦ traité de l'évolution des

LIRE
COMPRENDRE
S'ENGAGER

POUR
UN MÉDIA
INDÉPENDANT

AVEC
LE COURRIER

L'ABONNEMENT
C'EST MAINTENANT

LE COURRIER 

lecourrier.ch/maintenant

 Metro
Boulot
Kino

Saison 2022-2023

PRESENTE

Va voir le délégué

France | 2018 | 52min
Un documentaire de Daniel Bouy

Des femmes et des hommes consacrent leur temps, leur énergie, leur intelligence et leur cœur à la défense de leur collègues de travail au sein d'un syndicat. Qui sont-ils ? Quelles sont leurs motivations ? Quel est leur quotidien ? Qu'espèrent-ils ? Que retirent-ils de cet engagement ? Comment sont-ils perçus par leurs familles, leurs collègues, leur hiérarchie ? « Va voir le délégué » propose d'aller à la rencontre de ces « citoyennes et citoyens de l'entreprise ».

Projections et discussions sur le thème du travail

DISCUSSION: avec Mireille Senn, déléguée syndicale SSM et René Pierre Thorimbert, secrétaire régional Transfair.

Mardi 28 février 2023 à 19h

Avec le soutien de:  Loterie Romande

PROJECTION  FONCTION CINÉMA

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

www.metroboulotkino.ch metroboulotkino@ik.me

- ◆ membres au sein du SIT
- ◆ voté l'engagement de Blerta Tolaj, nouvelle juriste pour le secteur de l'économie domestique, et de Sergio Ferrín, nouveau secrétaire syndical du secteur de la construction

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

- ◆ fait un point de situation sur les élections des juges prud'hommes
- ◆ fait un retour sur la dernière rencontre UAPG-CGAS
- ◆ traité de la motion Ettlín
- ◆ abordé la procédure CEDH concernant le droit de manifester
- ◆ fait un point de situation sur les négociations en cours dans le secteur de la construction et sur le dossier Uber
- ◆ fait un retour sur le séminaire syndical « 1000 emplois » et l'organisation de la campagne
- ◆ traité les textes du Congrès de l'USS de décembre
- ◆ arrêté l'ordre du jour de

- ◆ l'assemblée des délégué-e-s de décembre
- ◆ décidé du soutien de la CGAS au référendum contre la loi sur les estimations fiscales de certains immeubles

LORS DE SA SÉANCE DU MOIS DE DÉCEMBRE, L'ASSEMBLÉE DES DÉLÉGUÉ-E-S DE LA CGAS A :

- ◆ abordé l'adoption de la motion Ettlín par le Conseil national
- ◆ fait un retour du Congrès de l'USS
- ◆ procédé à la validation des listes des juges prud'hommes, des juges conciliateurs LEg et des juges conciliateurs
- ◆ adopté le budget CGAS 2023
- ◆ adopté une résolution de soutien aux mobilisations en Iran

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

- ◆ abordé l'organisation de la grève féministe du 14 juin 2023
- ◆ abordé la préparation du 1^{er} mai

- ◆ 2023
- ◆ évoqué la campagne contre la motion Ettlín
- ◆ bénéficié d'une présentation de Manuela Cattani sur les projets de loi cantonaux Climat

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

- ◆ fait le point sur la préparation du 8 mars et de la grève féministe du 14 juin
- ◆ discuté de l'organisation du 1^{er} mai
- ◆ décidé du soutien de la CGAS à l'initiative pour une « taxation plus juste des super-profits »
- ◆ discuté de l'initiative pour l'extension des droits politiques des étrangers-ères
- ◆ adopté une position quant aux projets de loi climat genevois
- ◆ procédé, dans le cadre des élections prud'homales, à une désignation complémentaire pour un mandat de juge assesseur LEg
- ◆ décidé du soutien de la CGAS au collectif de la rue Royaume



FORMATION SYNDICALE GIAP

29 mars, de 14h à 18h

Vos statuts et vos descriptifs de fonction, commission paritaire, rôle du syndicat, des membres et des militant-e-s

FORMATION CCT FASE

3 avril, de 12h30 à 15h30

Délai d'inscription au 1^{er} mars à alefrançois@sit-syndicat.ch
Congé syndical possible, à préciser dans l'inscription

SECTEURS PUBLICS ET SUBVENTIONNÉS

Formation « Être, devenir délégué-e du personnel ou syndical-e »

Module 1: vendredi 28 avril 2023, de 8h45 à 16h30

- ◆ comprendre l'historique des droits syndicaux et comment ils s'articulent dans vos services
- ◆ comprendre l'orientation syndicale du SIT dans les services publics et subventionnés
- ◆ acquérir des compétences et réflexes en matière de droits du personnel
- ◆ savoir construire des actions syndicales et comprendre son mandat

Délai d'inscription au 27 mars 2023

à sgiancane@sit-syndicat.ch

Congé syndical possible, à préciser dans l'inscription



**caisse de
chômage**

**SÉANCES
D'INFORMATION
SUR L'ASSURANCE
CHÔMAGE**

**Les mardis
7 mars, 18 avril
9 mai, 6 juin
de 14h30 à 16h30
au SIT**

Journée internationale de lutte pour les droits des femmes

8 MARS 2023

March, março, marzo, März,
خ ي ر م ل ا, Mart, martie, март

Vers la grève féministe du 14 juin 2023!

Le 14 juin 2019, des centaines de milliers de personnes ont pris la rue, répondant à l'appel des féministes et des syndicats et participant ainsi à l'une des plus grandes mobilisations sociales de l'histoire du pays.

En 2019, les revendications étaient nombreuses et dans le monde du travail, les travailleuses se sont fait entendre: elles réclamaient l'égalité salariale, la valorisation salariale des métiers occupés en majorité par les femmes, des retraites dignes, la diminution du temps de travail hebdomadaire et tout au long de la vie pour tou-te-x-s sans perte de salaire, la fin de la discrimination sexiste, homophobe et transphobe, et la fin du harcèlement sexuel.

BILAN : DES PROMESSES, OUI, QUELQUES AVANCÉES, MAIS SURTOUT DES RECULS!

Ces fortes mobilisations ont impressionné les autorités politiques, qui nous ont fait maintes promesses, et une partie du patronat, qui disait soutenir l'égalité.

Pourtant, c'est avec dédain que les autorités politiques ont réformé la Loi sur l'égalité, avec mépris que l'âge de la retraite des femmes est passé à 65 ans, avec indifférence que les salaires des travailleuses essentielles stagnent. Même l'acquis du salaire minimum cantonal, qui a été indexé à 24.- bruts de l'heure et qui touche à 60% les femmes, est remis en cause par le Par-

lement suisse! Sur les lieux de travail, encore, et malgré un mouvement de grève, les cahiers de revendications ont à peine été étudiés par les employeurs.

TANT QU'IL LE FAUDRA, NOUS NOUS FERONS ENTENDRE

C'est donc avec détermination que la mobilisation reprend de plus belle. En ce 8 mars, Journée internationale de lutte pour les droits des femmes, les syndicats, aux côtés du collectif genevois pour la grève féministe, manifesteront pour appeler à la grève du 14 juin 2023.

JAB
CH-1211 Genève 3
P.P. / Journal

LAPOSTE

SIT INFO
CP 3135
1211 GENÈVE 3

Manifestation féministe du mercredi 8 mars 2023 « En avant vers le 14 juin! »

Rendez-vous 17 h à la rue du Mont-Blanc devant la Poste – Départ à 17 h 30
Arrivée à Plainpalais pour l'embrasement du patriarcat à 19 h-19 h 15 environ

Rassemblons-nous derrière le slogan « Touche pas à mon salaire minimum! »



Communauté genevoise d'action syndicale
Organisation faitière regroupant l'ensemble des syndicats de la République
et canton de Genève // info@cgas.ch – Rue des Terreaux-du-Temple 6 – 1201
Genève – tél. 0041 22 731 84 30 fax 731 87 06 – ccp 85-412318-9



IMPRESSUM

Edition: syndicat SIT
Rédaction: Davide De Filippo
Mise en page: Stéphane Hernandez,
Police de caractère Adelle et Adelle Sans
par TypeTogether

Collaboration régulière

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

Impression

Ediprim SA, Bienne
Tirage: 11 500 exemplaires
Paraît 7 à 8 fois par an
Bulletin adressé aux membres du syndicat SIT



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

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