

## OPÉRATION PAPHYRUS

# La peur va changer de camp



Pour le SIT, l'opération Papyrus est également un outil efficace pour lutter contre le dumping social et salarial.

**Lutte syndicale** • Grâce à la faiblesse de la Loi sur le travail au noir, qui sanctionne plus durement les sans-papiers que les patrons qui les emploient, aux nouvelles largesses de la loi sur l'AVS en terme de délai d'annonce du personnel aux caisses qui rendent inefficaces les contrôles, à l'obsolescence de la loi sur les faillites et à l'absence de sanctions réellement dissuasives pour les patrons, le terrain était jusqu'à peu passablement dégagé pour les employeurs-fraudeurs exploitant éhontément les travailleuses sans statut légal.

Dans l'attente des indispensables changements et durcissements législatifs dans ces domaines, l'opération

Papyrus peut permettre de renverser quelque peu la tendance et mettre une pression salutaire dans les secteurs fortement touchés par le travail au noir et la précarité, réduisant le sentiment d'impunité qui ont gagné certains et certaines dans la construction, l'hôtellerie-restauration et l'économie-domestique notamment. Car quand on ne risque plus l'expulsion, on peut se battre.

### FINI L'IMPUNITÉ POUR LES PROFITEURS ET LES ESCLAVAGISTES

Avec l'opération Papyrus, c'est la possibilité pour des milliers de travailleurs et travailleuses de régulariser

leur situation. Mais c'est également la possibilité pour nombre d'entre elles de défendre leurs droits sociaux et salariaux sans risquer à tout instant l'expulsion. Ce changement de paradigme est déterminant et la crainte va changer de camp. Sans la menace d'expulsion sur les membres qu'il défend, le SIT aura désormais beaucoup plus de latitude pour dénoncer les patrons-voyous, sur le plan administratif pour obtenir par exemple des décisions d'exclusion des marchés publics, mais également sur le plan pénal pour obtenir des condamnations exemplaires.

> SUITE P. 4

### APPEL DES FEMMES CONTRE PV2020

Cette année, le 14 juin sera placé sous le signe de la campagne référendaire contre Prévoyance Vieillesse 2020. Parce que les femmes en sortiraient grandes perdantes.

4

### MARCHÉS PUBLICS : PORTES OUVERTES AU DUMPING

Le Conseil fédéral veut introduire le principe du lieu de provenance dans la loi fédérale sur les marchés publics. Danger mortel pour les mesures d'accompagnement.

6

### DOSSIER SERVICES PUBLICS

Le Conseil d'Etat a soumis aux syndicats un avant-projet de loi pour consultation sur la refonte de la politique salariale de l'Etat et du secteur subventionné (projet SCORE). Un projet inacceptable.

7-8

### PLAN SOCIAL SIGNÉ CHEZ WALO

Un plan social a été conclu entre les syndicats et la direction de Walo mettant un terme à un conflit marqué par 6 jours de grève.

10

### INTERVIEW

Entretien avec Iolanda Horner, inspectrice désignée par le SIT, un an après le démarrage de l'IPE.

13


# Billet de la présidence

Parmi le lot quotidien des catastrophes qui alimentent nos fils continus d'informations, peut-être vous souvenez-vous de l'effondrement de l'immeuble « Rana Plaza » à Savar, à Dacca, la capitale du Bangladesh, survenu le 24 avril 2013 ?

Le bâtiment qui abritait des ateliers de confection travaillant pour des marques internationales de vêtements (Camaïeu, Mango, H&M, Carrefour ou Auchan, pour ne citer que les plus connues) s'est effondré le matin, peu après l'heure de début du travail des salarié-e-s, malgré des consignes d'évacuation données la veille, après l'apparition de fissures. Les ouvriers et ouvrières avaient pourtant refusé d'y entrer, mais la direction des ateliers textiles, sous la menace, les en avaient dissuadés. La suite ? 1127 mort-e-s et 2500 rescapé-e-s.

En apparence éloigné de nos préoccupations locales, cette catastrophe, témoigne d'un sujet qui occupe dans d'autres secteurs, nos équipes syndicales du SIT : la sous-traitance. C'est là un outil majeur de transformation du système productif depuis la fin des années 1970 dans les mains des entreprises « donneuses d'ordre », exerçant un rapport de domination face aux entreprises sous-traitantes et à leurs employé-e-s.

Cette pratique permet aux entreprises de se décharger sur d'autres des tâches qui leur incombent juridiquement: il en résulte une asymétrie ou un déséquilibre dans les relations entre les donneuses d'ordre et leurs sous-traitants. Elles mettent en concurrence les sous-traitants pour favoriser le moins-disant (le moins cher) qui est prisonnier des délais de plus en plus courts avec des prix plus bas et des exigences techniques et de qualité élevées. C'est juste impossible. Ces conditions ne permettent pas de maintenir des conditions de travail, de rémunération et d'emploi compatibles avec la santé et la dignité humaine des travailleurs-euses dont le statut devient précaire. Car dans ces relations, il n'y a plus de relations issues d'un contrat de travail entre partenaires sociaux, mais un contrat commercial entre entreprises qui prévaut, et où les droits à la représentation syndicale sont écartés.

**Le combat continue ! Bon été à tout-e-s !** 

Diego Cabeza



## SOMMAIRE

### ÉDITO

Prosperité des un-e-s et pas des autres **p3**

### ACTUALITÉS

Appel des femmes contre la réforme des retraites **p4**  
Combattre l'offensive patronale sur le temps de travail **p5**  
Le chômage, une machine à reproduire les inégalités entre femmes et hommes **p5**  
Le Conseil fédéral ouvre la porte au dumping **p6**  
Référendums contre les coupes budgétaires **p6**  
Pour une autre répartition des richesses **p7**

### DOSSIER

Le projet SCORE refait surface **p8**  
Jouer à « qui gagne perd » **p9**  
Peut mieux faire **p9**

### SECTEURS

Plan social signé chez Walo **p10**  
Brèves **p10**  
Statut du personnel du Grand Théâtre et de la Bibliothèque de Genève menacé **p11**

### MARCHÉ DU TRAVAIL

L'PIPE souffle sa première bougie **p12**  
Genève une oasis dans le désert **p12**

### ENTRETIEN

Sur le front des inspections **p13**

### ANNONCES

**p14-15**

### EN ACTION

Un 1<sup>er</sup> mai réussi **p16**



**syndicat**

interprofessionnel  
de travailleuses et  
travailleurs

### HORAIRES

9 h à 12 h et 14 h à 17 h 30  
sauf le vendredi et vacances scolaires (jusqu'à 17 h)

Les renseignements sur les problèmes de travail ou de chômage ne sont pas donnés par téléphone. Il faut pour cela passer aux permanences.

### PERMANENCES DU SIT

**Bâtiment, parcs et jardins, Nettoyage**  
mardi et jeudi de 15 h à 18 h au rez-de-chaussée

### Tertiaire-privé

(Régies, agriculture, hôtellerie, restauration, économie domestique, industrie alimentaire, esthétique, coiffure, services, garages, sécurité, horlogerie, industrie, commerce, médias, transports, finance, etc.)  
mardi et jeudi de 14 h à 18 h au 1<sup>er</sup> étage

### Santé, social, secteurs public et subventionné

mardi de 10 h 30 à 13 h 30  
mercredi de 15 h à 18 h au 2<sup>e</sup> étage

### Opération Papyrus

lundi de 14 h à 20 h, jeudi de 14 h à 17 h  
vendredi de 9 h à 12 h

### Service des impôts

déclaration : sur rendez-vous  
pour les membres uniquement  
+41 (0) 22 818 03 20

### CAISSE DE CHÔMAGE DU SIT

guichet : lundi, mercredi  
et vendredi de 14 h à 17 h au 3<sup>e</sup> étage  
+41 (0) 22 818 03 33  
tous les matins, de 9 h à 12 h

### CONTACTEZ NOUS

16, rue des Chaudronniers  
case postale 3287, 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

# Prospérité des un-e-s et pas des autres

Ça ne passera pas la rampe des Chambres fédérales mais ce n'est pas une raison pour passer sous silence dans SITinfo la dernière sortie d'Avenir Suisse. Elle attaque frontalement les mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes, en particulier la fixation de salaires minimaux et l'extension facilitée des CCT, coupables de corrompre un marché du travail très flexible et libéral qui fait, selon eux, la prospérité de la Suisse. Pour ceux-elles qui l'ignoreraient, Avenir Suisse est un laboratoire d'idées financé à hauteur de 5 millions par an par les entreprises qui « font » la Suisse. De Novartis à Implemia, en passant par l'industrie, les banques, le commerce et les assurances et les grandes entreprises de travail temporaire, tous financent Avenir Suisse. C'est en marge de la publication des résultats annuels des contrôles des entreprises publiés par le SECO à mi mai (lire en page 12 de ce numéro) qu'Avenir Suisse a à son tour publié un document qui prétend que la fixation de salaires minimaux étendus à toute une branche par l'extension facilitée des CCT ou par les CTT « renchérisse le coût du travail, entravent l'intégration sur le marché du travail des jeunes, des seniors et des réfugiés, provoquent l'automatisation et les délocalisations d'entreprises et freinent la création d'emploi. »

Sans salaires minimaux, chaque employeur serait libre de fixer le salaire qu'il veut. À la baisse. Officiellement pour ne pas renchérir le coût du travail, en réalité pour mieux rembourrer les poches des actionnaires. De un, seule la moitié des salarié-e-s en Suisse est au bénéfice d'un salaire minimal. De deux, qui dit salaire minimal fixé par une CCT étendue ou par un CTT ne dit pas toujours salaire élevé ni permettant de

vivre dignement. C'est encore le cas pour les CCT des secteurs où la lutte et la mobilisation des salarié-e-s existe et est cultivée. Par exemple le secteur du gros œuvre de la construction. Le salaire minimal pour un maçon est un peu supérieur à 5000 francs en début de carrière et permet de vivre dignement. Ce n'est pas le cas d'autres secteurs à CCT étendue mais à « angle syndical mort ». Celles qui sont négociées au sommet au niveau national sans rapport de force ou pire encore sans réelle tentative de le créer. Ces CCT étendues-là n'arrivent pas à fixer des salaires minimaux qui permettent de vivre dignement. Par exemple celle de l'Hôtellerie-restauration qui fixe le salaire minimal pour un non qualifié en début de carrière à 3417 francs mensuels. Ou celle de la location de service/travail temporaire qui fixe le salaire minimal pour un-e non qualifié-e à 3500 francs mensuels et à 4450 francs pour un-e détenteur-trice de CFC pour les régions à hauts salaires comme Genève.

## Pas toutes les CCT ne permettent de vivre dignement

Ou les salaires minimaux de 19,80 francs horaires de la CCT Romande des nettoyeurs. Quant aux CTT, peu de cantons en ont édictés et les salaires minimaux y sont tout autant bas que pour les CCT « à angle mort syndical ». Par exemple 3517 francs mensuels pour le personnel de l'esthétique ou 3756 pour le personnel sans CFC de l'économie domestique.

Supprimer les mesures d'accompagnement et les salaires minimaux des CCT étendues et des CTT revient ainsi à baisser ultérieurement ces salaires minimaux qui ne permettent déjà pas de vivre dignement. Dans le seul but d'augmenter les dividendes des actionnaires. Pour le SIT, c'est tout le contraire qu'il faut faire. Pour renforcer les mesures d'accompagnement et augmenter le nombre de salarié-e-s protégé-e-s par un salaire minimal qui permet de vivre dignement, c'est un syndicalisme revendicatif, de lutte et de mobilisation des salarié-e-s qu'il faut développer. Le SIT, même s'il n'existe que dans un seul canton, s'y emploie avec détermination, comme en témoignent divers articles de ce journal. ♦

Manuela Cattani

PV2020

# Appel des femmes contre la réforme des retraites

Cette année, le 14 juin sera placé sous le signe de la campagne référendaire contre Prévoyance Vieillesse 2020. Parce que les femmes en sortiraient grandes perdantes.



**14 juin** • Non à une réforme sur le dos des femmes! C'est avec ce slogan que le Comité « Les femmes disent NON à PV2020 », réunissant de très nombreuses militantes syndicales, politiques et associatives, appelle à signer le référendum contre le plan Prévoyance Vieillesse 2020. Le 14 juin, à l'occasion de la désormais traditionnelle journée de lutte pour l'Égalité entre hommes et femmes, de nombreux stands seront tenus dans toute la Suisse pour une journée de récolte intensive de signatures. Le SIT y participera, en mobilisant un maximum de militant-e-s et l'ensemble du secrétariat.

## INÉGALITÉS PERSISTANTES

Comme rappelé lors du 17<sup>e</sup> Congrès du SIT (lire à ce propos en page 7), les femmes en 2016 ont travaillé gratuitement jusqu'au 24 février: une date qui marque symboliquement la persistance des différences salariales entre hommes et femmes en Suisse. A cet écart de revenus s'ajoutent encore ceux résultant des interruptions

de carrière et des temps partiels auxquels sont contraintes bon nombre de travailleuses en raison de l'inégalité de répartition des tâches d'éducation, de soins et domestiques. Des millions d'heures de travail gratuites, qui découlent également de l'absence de volonté politique de garantir des services publics en suffisance dans les domaines de la petite enfance, de l'accueil scolaire et parascolaire continu, de prise en charge des malades, des personnes souffrant d'un handicap et des personnes âgées.

## ET TRAVAILLER ENCORE PLUS ?

Face à ces discriminations, qui se répercutent dramatiquement sur les rentes vieillesse des femmes, la réponse des autorités fédérales est inepte: le projet de « renforcement » de la loi sur l'Égalité est totalement insuffisant, les cadeaux fiscaux aux grandes entreprises sont toujours à l'ordre du jour malgré la défaite de la RIE3 dans les urnes, et voilà maintenant qu'avec PV2020, les femmes devraient encore travailler

une année supplémentaire pour atteindre l'âge de la retraite. Un simple calcul montre que pour combler l'actuelle inégalité salariale entre femmes et hommes, soit 18,1% en moyenne, l'âge de la retraite devrait être fixé à 57 ans. Sans compter que les femmes sont nombreuses à ne plus trouver de place sur le marché du travail bien avant d'avoir atteint l'âge AVS.

## LE FRONT RÉFÉRENDIAIRE S'ÉLARGIT

Comme largement relaté dans nos colonnes (lire notamment SITinfo de mai 2017), le SIT participe activement à la campagne référendaire contre PV2020 aux côtés d'un large front syndical et politique pour lequel cette réforme est loin d'être équilibrée.

Ce front référendaire ne cesse de s'élargir depuis que la campagne de récolte de signatures a commencé. Au niveau genevois, le comité référendaire s'est étoffé des sections cantonales du Parti socialiste et des Verts. Au niveau national, les Jeunes

Socialistes ont également fait le constat d'une réforme déséquilibrée et rejoint le camp du référendum, tout comme les revues de consommateurs-trices *Bon à Savoir*, *K-Tipp* et *Saldo*.

Autant de soutiens bienvenus et stimulants dans la dernière ligne droite pour faire aboutir ce référendum et préparer la campagne de votation du 24 septembre prochain. Parce que les femmes disent NON à PV2020, et le SIT aussi. ♦

**Davide De Filippo**

## LE 14 JUIN 2017 REJOIGNEZ-NOUS SUR LE STAND DU SIT

Marché de Plainpalais de 10h à 18h

Pour signez et faire signer le référendum

À télécharger également sur [sit-syndicat.ch](http://sit-syndicat.ch) et renvoyer à l'adresse pré-imprimée (CGAS) au plus tard le 30 juin 2017

## >SUITE PAGE 1

### DES PAROLES AUX ACTES

Le SIT a été confronté à plusieurs reprises ces dernières années à une grande entreprise de peinture de la place pour de nombreux cas d'abus concernant des travailleurs sans-papiers. Travaillant sur de nombreux marchés publics, elle occupe un quarantaine d'ouvriers. Récemment, alors qu'elle faisait l'objet d'une demande au Tribunal des prudhommes pour des arriérés de salaire de près de 90'000 frs pour un autre employé, elle a licencié Stefan\*, qui y travaillait

depuis de 10 ans au motif... qu'il n'avait pas de papiers. Manque de chance, les deux travailleurs concernés, membres du SIT, avaient déposé une demande de régularisation. Aussi, avec le soutien du SIT, ils ont organisé le 18 mai dernier une action de dénonciations des pratiques de cette grande entreprise « bien de chez nous » sur un de ses chantiers publics. A cette occasion, ils ont exigé la réintégration de Stefan et le paiement de respectivement 88'000 frs et 70'000 frs à titre d'arriérés de salaire et de charges sociales, sous peine de dénoncer l'entreprise aux maîtres d'ouvrages publics, à l'OCIRT pour exclusion des marchés publics, et au procureur général. Le 18 mai 2017 à 15h30, toutes les revendications des

ouvriers étaient acceptées. Stefan a recommencé à travailler avec un bon contrat de travail, son patron et l'avocat de ce dernier sont désormais moins arrogants et c'est perceptible : la peur a changé de camp !

Ce cas est parfaitement illustratif des possibilités qui s'offrent désormais aux syndicats. Il doit faire des émules et se multiplier dans tous les secteurs. Le SIT va poursuivre l'opération Papyrus sous l'angle de la régularisation, bien sûr, mais également sous celui de la lutte contre le dumping social et salarial. ♦

**Thierry Horner**

\*prénom d'emprunt

## DURÉE DU TRAVAIL

# Combattre l'offensive patronale sur le temps de travail

Syndicats et spécialistes de la santé du travail s'allient pour combattre deux initiatives parlementaires visant à flexibiliser le temps de travail.

**Chambres fédérales** • Unis au sein de l'*Alliance contre le burn-out et le travail gratuit*, l'Union syndicale suisse, Travail.Suisse et la Société suisse de la médecine du travail s'opposent à deux initiatives parlementaires ayant pour objectif de flexibiliser la saisie et la durée du temps de travail.

Pour Karin Keller-Sutter (PLR) et Konrad Graber (PDC), la Loi sur le travail est trop stricte et inadaptée au travail des cadres et des « spécialistes ». Pour la députée PLR, il s'agirait de les libérer de « l'obligation de saisie du temps de travail », pour son homologue PDC, d'« introduire un régime de flexibilité partielle », soit de supprimer les dispositions sur le travail de nuit et du dimanche et sur les pauses. Ces deux projets ont en commun de vouloir flexibiliser à outrance le temps de travail de certaines catégories de salarié-e-s, et de porter ainsi un coup très dur à la Loi sur le travail.

**« SPÉCIALISTES » D'ABORD, PUIS LES AUTRES** Ces projets concernent les « spécialistes » et les « cadres ». Or ces appellations posent problème, car elles ne permettent pas de déterminer clairement qui serait concerné-e. Selon Paul Rechsteiner de l'USS, 34 % salarié-e-s exercent une fonction de cadre, et 40 % pourraient être considéré-e-s comme



« spécialistes », si le critère est d'avoir un diplôme du degré tertiaire. Ces statistiques montrent bien que ce sont des travailleurs et des travailleuses de nombreux secteurs qui pourraient voir disparaître leurs protections contre la surcharge de travail et les horaires inadaptés.

Alors que l'Ordonnance d'application de la Loi sur le travail a déjà été récemment assouplie en

matière d'enregistrement du temps de travail, ces projets s'attaquent frontalement à la Loi, pourtant déjà lacunaire et parmi les plus permissives et libérales d'Europe. Si le principe de la limitation du temps de travail saute pour le personnel le plus qualifié, on ne donnera pas cher ensuite des autres catégories de travailleurs-euses déjà largement mises sous pression par le patronat.

## 2,8 MILLIARDS DE FRANCS DE TRAVAIL GRATUIT PAR AN

La suppression de l'obligation d'enregistrer la durée du travail conduirait sans aucun doute à la recrudescence du nombre d'heures supplémentaires non-comptabilisées. Cela serait synonyme, non seulement d'heures non-payées ou compensées, mais également de cotisations sociales qui ne seraient pas prélevées. Arno Kerst de Syna évalue les économies faites sur le dos des salarié-e-s et des assurances sociales à près de 2,8 milliards de francs par an.

## RISQUES POUR LA SANTÉ

Supprimer la saisie des heures et assouplir la durée du temps de travail n'est pas sans conséquences sur la santé. Pour certaines tâches autonomes, il peut être bénéfique de pouvoir s'organiser de façon souple. Néanmoins, l'absence d'un cadre clair est dangereuse, car les employé-e-s se retrouvent sans protection face au risque d'heures supplémentaires imposées, ainsi qu'au risque d'auto-exploitation. Les médecins du travail sont unanimes: ce genre de mesure ouvre la porte à l'épuisement professionnel, tant physique que mental.

Face à ces initiatives anti-sociales, syndicats et spécialistes de la santé du travail se sont allié-e-s afin de réaffirmer l'importance de maintenir les acquis de la Loi sur le travail. Il s'agit également de rappeler la nécessité d'améliorer les protections contre le surmenage et l'exploitation, en renforçant notamment les outils de saisie du temps de travail. Le SIT sera bien entendu de cette bataille, aux côtés de l'*Alliance contre le burn-out et le travail gratuit*. ♦

Marlène Carvalhosa Barbosa

## EGALITÉ

## Le chômage, une machine à reproduire les inégalités entre femmes et hommes

Compte-rendu de la conférence de Carola Togni sur la « Gestion sexuée du chômage en Suisse au cours du 20<sup>e</sup> siècle ».

**Conférence** • Les hommes à la production et les femmes à la reproduction: c'est en substance sur ce paradigme discriminatoire qu'a été fondée l'assurance-chômage. Une assurance dont le fonctionnement contribue encore aujourd'hui à reproduire le modèle patriarcal d'organisation familiale et sociétale. C'est ce qu'a démontré

Carola Togni, professeure en histoire sociale à la Haute école de travail social et de la santé, lors de la conférence qu'elle a donnée le 22 mai à Genève.

Dès ses débuts à la fin du 19<sup>e</sup> siècle, la notion de chômage s'est faite l'outil d'une gestion sexuée du marché du travail. En 1919, lorsque nombre de femmes perdent leur travail dans les

usines de munitions suisses, il s'agit selon le Conseil fédéral de veiller à ce « qu'elles n'en profitent pas pour se faire assister pendant longtemps. »

Avec la mise en place de la première loi sur le chômage en Suisse en 1924, le ton est donné: peuvent s'assurer à cette assurance facultative les personnes qui ont un travail fixe et qui gagnent le revenu principal du foyer – ainsi, les femmes mariées en sont souvent exclues car elles sont souvent employées à temps partiel, travaillent de façon occasionnelle ou dans les secteurs informels. Le chômage partiel est par ailleurs mal assuré. Or, dans les années 30, 20 % des employé-e-s dans le secteur du textile et jusqu'à 57 % des employé-e-s de l'horlogerie – secteurs à forte proportion de femmes – sont touchés par le chômage partiel.

Il faudra attendre la crise économique des années 70, et la naissance

de l'assurance-chômage obligatoire telle que nous la connaissons encore aujourd'hui dans ses grands principes, pour que la question du « cas atypique du temps partiel » commence à être prise en compte.

Les inégalités perdurent malgré tout encore aujourd'hui, par exemple parce que les femmes qui ont de jeunes enfants se voient souvent placées dans des mesures actives pour vérifier si elles ont une solution de garde, alors que cette pratique ne s'applique pas aux pères. ♦

Thomas Graff

Carola Togni, *Le genre du chômage. Assurance chômage et division sexuée du travail en Suisse (1924-1982)*, Lausanne, Editions Antipodes, 2015

## MARCHÉS PUBLICS

# Le Conseil fédéral ouvre la porte au dumping

Le Conseil fédéral veut introduire le principe du lieu de provenance dans la loi fédérale sur les marchés publics. Danger mortel pour les mesures d'accompagnement.

**Alerte** • À lire le projet de révision de la Loi fédérale sur les marchés publics, d'aucun-e penseront que le Conseil fédéral n'a toujours pas appris la leçon du 9 février 2013. En proposant d'adopter le principe de provenance de l'entreprise plutôt que l'exécution des travaux pour fixer les normes salariales applicables sur un marché public, le Conseil fédéral s'attaque au principe qui est au cœur des mesures d'accompagnement: le respect des salaires locaux. C'est la porte grande ouverte au dumping salarial sur les marchés publics dans un premier temps, et à la mise à sac des mesures d'accompagnement ensuite. Le SIT appelle à combattre cette révision à tout prix.

## UELI MAURER, SOLDAT UDC

À y regarder de plus près, on s'étonnera moins de cet abandon du principe fondamental de protection des travailleurs-euses par le Conseil fédéral, car c'est le Département fédéral des finances qui se trouve aux manettes de ce projet. Après avoir terminé de faire joujou avec ses avions de chasse, le soldat Ueli Maurer, parachuté aux finances, applique donc fidèlement les ordres de son parti, l'UDC: démantèlement du service public à coup de « programmes de stabilisation » aussi brutaux qu'insensés, et démantèlement de la protection des travailleurs-euses dans le seul champ incombant à son dicastère: les marchés publics.

Et ce n'est certainement pas Johann Schnei-



der Amman, ministre PLR de l'économie, grand patron et ex représentant d'Economie suisse, qui se sera soudain transformé en grand défenseur des mesures d'accompagnement, lui qui rechignait tellement à les mettre en œuvre (lire en page 12).

## DUMPING D'ÉTAT

Si cette révision devait être acceptée par les

chambres fédérales, une entreprise domiciliée dans le canton de Zoug ou Vaud qui remporterait un marché public à Genève ne serait plus obligée de respecter les salaires en usage à Genève. Dès lors que les salaires sont généralement plus élevés à Genève notamment en raison du coût de la vie qui l'est également, cette entreprise pourrait se contenter de verser les salaires plus bas en vigueur dans son canton, se livrant ainsi en toute légalité à du dumping salarial, qui plus est sur un marché public.

Le Conseil fédéral minimise ce risque, arguant de l'existence de conventions collectives de travail nationales. Mais c'est omettre que la moitié des salarié-e-s ne sont couvert-e-s par aucune convention collective, et notamment dans de nombreux secteurs de services qui peuvent constituer des marchés publics, et que dans la construction, secteur au bénéfice de très nombreux marchés publics, Genève dispose d'un avenant cantonal améliorant sensiblement les dispositions de la convention nationale.

## BRÈCHE DANS LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

Le Conseil fédéral tente également de rassurer en précisant que cette règle ne s'appliquerait pas aux entreprises étrangères, qui resteraient soumises au principe du lieu d'exécution des travaux pour fixer les salaires. Mais ce faisant, le Conseil fédéral tend le bâton pour se faire frapper, ou plutôt pour frapper sur les travailleurs-euses: n'importe quelle entreprise européenne aurait alors raison de dénoncer une inégalité de traitement interdite par le principe de non-discrimination qui fonde les accords bilatéraux. En introduisant de surcroît une distinction injustifiable entre les règles s'appliquant aux marchés publics et celles s'appliquant au marché privé, le Conseil fédéral menace directement l'ensemble des mesures d'accompagnement à la libre-circulation des personnes. Un sabotage que le SIT combattra avec la dernière des énergies. **◆**

**Davide De Filippo**

## BUDGET VILLE DE GENÈVE

# Référendums contre les coupes budgétaires

Quatre référendums sont lancés contre les coupes dans la culture, la solidarité internationale et le social.

**À vos stylos** • Le SIT soutient les quatre référendums contre les coupes budgétaires en Ville de Genève. Les coupes budgétaires imposées par la droite au conseil municipal avaient déjà été combattues en 2016 par référendum et refusées en votation populaire par 60% des votant-e-s. Malgré ce message clair de la population, la situation se répète en 2017 alors que les comptes 2016 ont finalement pré-

senté un boni de 32,5 millions de francs et que le projet du budget 2017 était bénéficiaire. Ces quatre référendums sont un outil démocratique pour faire barrage au programme de démantèlement social et culturel que la majorité veut imposer au cours cette législature. Elle vise à couper, d'ici à 2020, au moins 50 millions de francs dans le budget annuel de la Ville de Genève.

Ces référendums combattent des

coupes budgétaires qui totalisent 2,5 millions de francs au budget 2017: un million sur le fonctionnement de l'ensemble des départements, ce qui affectera les prestations à la population et le fonctionnement des services; 340 000 francs sur la solidarité internationale, plutôt que d'augmenter cette ligne en vue d'atteindre progressivement l'objectif des 0,7% fixé au plan international; 963 163 francs sur l'encou-

agement à la culture, ce qui réduira l'offre à la population et rendra encore plus précaires de nombreuses activités culturelles; 150 000 francs sur l'allocation de rentrée scolaire qui s'ajoute à la volonté de la droite de stigmatiser les ayants droit en leur donnant des bons échangeables dans les magasins. Pour une ville sociale, solidaire et de culture, signez et faites signez les référendums. **◆**

**Valérie Buchs**

Téléchargez les feuilles de signatures sur [sit-syndicat.ch](http://sit-syndicat.ch) et renvoyez-les au plus tard le 15 juin 2017

Les étrangers-ères résidant à Genève et en Suisse depuis 8 ans peuvent également signer.



CONGRÈS 2016

# Pour une autre répartition des richesses

Le SIT publie une brochure contenant les textes adoptés par son 17<sup>e</sup> Congrès. A lire absolument.

**Publication** • Le 26 novembre dernier, le SIT tenait son 17<sup>e</sup> Congrès. A l'issue de débats nourris en ateliers et en séance plénière, un texte d'orientation de politique syndicale et plusieurs résolutions ont été adoptés par la centaine de militant-e-s présent-e-s. Le SIT publie aujourd'hui l'ensemble de ces textes sous forme d'une brochure, à lire et à diffuser sans modération.

## CONSTATS ALARMANTS

Le thème du Congrès, « Pour une autre répartition des richesses », portait sur l'accroissement des inégalités et les axes stratégiques de lutte syndicale pour y résister. Car en matière d'inégalités, les constats sont alarmants: elles s'accroissent entre les hauts et les bas salaires, elles stagnent – et c'est un problème – entre les hommes et les femmes, et deviennent proprement intolérables sur le plan de la fortune, le 1% des

plus riches contribuables genevois-e-s, soit 2583 personnes, accaparant à eux-elles seul-e-s plus de la moitié de la fortune totale déclarée à Genève, soit plus de 52 milliards de francs.

## MÉCANISMES DE REDISTRIBUTION ATTAQUÉS

Cet accroissement des inégalités résulte des politiques patronales d'austérité, menées tant dans les secteurs privés que les secteurs publics. Elles se traduisent par des négociations salariales de plus en plus difficiles, des pratiques patronales de sous-enchère salariale dans de nombreux secteurs, et le développement de toutes sortes de stratégies patronales précarisant l'emploi (sous-traitance abusive, faillites frauduleuses, flexibilisation à outrance des horaires de travail, explosion du travail temporaire, des contrats et des permis de courte durée, etc.). A la pression sur les salaires

et sur l'emploi s'ajoute encore l'affaiblissement des mécanismes de redistribution via les assurances sociales et les prestations publiques, qu'elles soient financières (allocations et aides sociales diverses) ou en nature (éducation, santé, social, etc.). L'arme privilégiée de la droite patronale pour affaiblir le service public est la réduction des impôts prélevés sur les hauts revenus et sur la fortune. Sur les 15 dernières années, ce sont pas moins de dix réformes que les plus riches (personnes physiques et entreprises) se sont octroyées faisant perdre aux collectivités publiques genevoises, et donc à l'ensemble des salarié-e-s, plus d'un milliard par an. Et ceci alors que les besoins de la population ne cessent d'augmenter du fait de son accroissement, de son vieillissement et de la précarisation de l'emploi et des conditions de travail résultant des politiques patronales.

## AXES DE RÉSISTANCE

Pour contrer cet accroissement des inégalités, les champs d'intervention syndicale sont multiples. Les congressistes ont d'abord réaffirmé la centralité d'un « classique » syndical: la lutte pour contrer les bas salaires et la sous-enchère salariale, notamment en explorant la possibilité d'œuvrer à la relance d'une initiative imposant un salaire minimum légal.

Investir syndicalement le champ de la fiscalité, jusqu'alors trop délaissé par le mouvement syndical, est également apparu comme une évidence dans le contexte d'alors, celui de la campagne contre la RIE3. Après le rejet de cette dernière dans les urnes le 28 février dernier, cette lutte pour plus de justice fiscale permettant de mieux redistribuer les richesses doit se poursuivre.

Les revendications concernant l'égalité entre hommes et femmes, et concernant la création et la sécurisation de l'emploi sont nombreuses. Retenons ici celle où convergent ces deux enjeux: la diminution généralisée du temps de travail. Un autre « classique » syndical, mais qu'il apparaît urgent de réempoigner pour combattre les inégalités et améliorer le sort de l'ensemble des travailleuses.

**Davide De Filippo**

La brochure sera disponible sous peu auprès du secrétariat, et en ligne sur [sit-syndicat.ch](http://sit-syndicat.ch)



## SERVICES PUBLICS

# Le projet SCORE refait surface

Le Conseil d'Etat a soumis aux syndicats un avant-projet de loi pour consultation sur la refonte de la politique salariale de l'Etat et du secteur subventionné. Vers l'épilogue d'un serpent de mer ?

**Salaires** • Inacceptable. Après avoir tergiversé durant plus de quatre ans à ouvrir des négociations sur son projet de refonte complète de la politique salariale de l'Etat et du secteur subventionné (projet SCORE) et après avoir mis fin unilatéralement à ces dernières à l'automne dernier, le Conseil d'Etat vient de soumettre à consultation des syndicats un avant-projet de loi sur le sujet. Pour le SIT, ce projet est inacceptable tant sur ce qu'il dit que sur ce qu'il ne dit pas.

### CHÈQUE EN BLANC

L'avant-projet de loi est un véritable chèque en blanc que le Conseil d'Etat tente de s'octroyer. Les principes généraux du nouveau système y sont certes posés (lire ci-contre), mais les éléments clef de la politique salariale sont renvoyés à de futurs règlements de compétence

exclusive du Conseil d'Etat et non plus fixés dans la loi elle-même. Ce transfert de compétences du législatif à l'exécutif va jusqu'à la grille salariale elle-même, que le Conseil d'Etat se réserve donc de fixer dorénavant sans l'accord du parlement. Les député-e-s apprécieront.

### « PARTENARIAT SOCIAL » ?

Afin de justifier ce putsch institutionnel, le Conseil d'Etat a le toupet d'invoquer son attachement au partenariat social : la grille salariale désormais entre ses seules mains, les négociations avec les syndicats en seraient facilitées. De la part d'un Conseil d'Etat qui n'a fait que de s'asseoir sur les accords passés et qui a rompu unilatéralement les négociations précisément sur ce sujet, ce prétendu « attachement au partenariat social » est au mieux un trait d'ironie et au

pire une véritable provocation. Car que faudrait-il entendre par là ? Que le Conseil d'Etat souhaiterait plus ou moins régulièrement modifier la grille salariale ? S'il souhaite une grève générale de longue durée chaque année, il n'y a rien de mieux à faire, car nous ne nous priverons évidemment pas de nous saisir de cette opportunité pour établir le rapport de force nécessaire à toute négociation.

### INÉGALITÉS DE TRAITEMENT

Mais il est à parier que le Conseil d'Etat réintègrera la grille salariale (mais laquelle ?) dans la loi à l'issue de la consultation, en gage de sa capacité à entendre les doléances. La manœuvre est cousue de fil blanc, et ne suffira certainement pas à estomper les autres aspects inacceptables de cet avant-projet. Des aspects qui découlent d'un changement de para-

digme : la classe de salaire ne serait plus déterminée par la fonction, mais variable selon les individus à l'intérieur d'une fourchette et selon le lieu d'affectation. Une « souplesse » permettant à chacun-e « d'évoluer de façon fluide, sans passer – comme c'est le cas aujourd'hui – par des évaluations de fonction ». Le langage est chatoyant pour dissimuler le fait que cette évolution sera dépendante de la subjectivité et de l'arbitraire des hiérarchies. En terme de cohérence, que le projet SCORE est pourtant censé apporter selon le Conseil d'Etat, on aura vu mieux. Mais on risque surtout de passer dans l'individualisation des salaires, et par conséquent dans l'inégalité de traitement la plus crasse.

### ENTERREMENT ANNONCÉ ?

Cet avant-projet de loi est tellement inacceptable, même par un Grand Conseil digne de ce nom, que l'on serait presque tenté-e-s de croire que le Conseil d'Etat a sacrifié son projet (hérité du gouvernement précédent), peut-être pour se concentrer sur la véritable priorité de cette fin de législature : la caisse de pension. Mais tant que le projet SCORE ne sera pas définitivement enterré ou substantiellement modifié, le SIT et le Cartel intersyndical du personnel de l'Etat et du secteur subventionné ne baisseront pas la garde, et appelleront les salarié-e-s à se mobiliser le moment venu. ♦

Daive De Filippo



## Jouer à « qui gagne perd »

Alors que certaines fonctions devraient être revalorisées par SCORE, l'ensemble du personnel risque d'y perdre des plumes.

**Bonneteau** • « Il est prévu que la rémunération de 57 % des personnes actuellement en fonction augmentera », nous assure le Conseil d'Etat. Mais il ne dit pas qui et de combien, car si la moitié ne gagnent par hypothèse qu'un franc de plus par mois, l'affirmation serait factuellement juste, mais l'appréciation politique du résultat tout autre... Ce qui est certain en revanche, c'est que les autres 43 % (!) seraient perdant-e-s. Le personnel en place verrait ses annuités gelées pendant de nombreuses années, tandis que les nouveaux-elles engagé-e-s subiraient une perte sèche, pouvant aller jusqu'à 10 % voire 20 %.

### TOUS-TES PERDANT-E-S

Cela peut apparaître paradoxal, mais même les catégories de salarié-e-s prétendent « gagnantes » avec le projet SCORE risquent gros. Le risque principal réside dans l'opacité du système.

Si les critères d'évaluation sont connus, les éléments de la réalité des tâches, des compétences et des responsabilités prises en compte concrètement dans l'évaluation, ainsi que la manière dont chaque élément est valorisé dans le système, demeurent secret d'Etat. De plus, toutes les fonctions ne sont pas traitées avec la même méthode : un tiers des fonctions sont analysées à l'aune des nouveaux critères, les deux tiers restants n'étant que colloquées dans des cases construites de manière purement théorique. Et tant pis s'il faut se faire mal au pied pour le faire entrer dans la chaussure !

Il en résulte nombre d'incohérences verrouillées d'avance et sur des bases inconnues, rendant vaine toute éventuelle contestation du résultat et toute demande de réévaluation dans le futur. En un mot, l'employeur pourra faire à l'avenir à peu près ce qu'il veut de votre salaire. **DDF**

## Peut mieux faire

Le politique salariale de l'Etat peut et doit être réformée. Mais pas comme le prévoit SCORE.

**Commentaire** • Transparent et équitable. Voilà ce que le projet SCORE n'est pas. Le SIT n'est pas opposé à une révision des critères d'évaluation des fonctions de l'Etat. Car face à l'évolution des métiers, des techniques et de l'organisation du travail depuis les années 1970, le constat est partagé : le système actuel, qui date de cette époque, est obsolète. En introduisant des critères dits « sociaux » et en élargissant la notion d'« effort » physique à d'autres caractéristiques imputables aux conditions de travail, le projet SCORE comporte des éléments positifs. En témoigne notamment le fait que les domaines de la santé et du social, domaines à forte proportion de main d'œuvre féminine, semblent globalement revalorisés grâce aux nouveaux critères.

Le SIT n'est pas non plus opposé à une remise à plat des primes et indemnités, car bon nombre d'entre elles ont été introduites, bien souvent de haute lutte, afin de pallier aux limites du système actuel. A condition qu'elles soient intégrées dans le salaire de base sans pertes. Le SIT pourrait même accepter de revoir la grille salariale, pour autant que les écarts entre le bas et le haut demeurent raisonnables, et que globalement on n'aille pas piquer dans la poche de bas salaires pour augmenter ceux du haut de l'échelle.

Et c'est là que le bât blesse. Outre l'absence de transparence du système (lire ci-dessus), le projet SCORE vise à relever les hauts salaires, ceux des hauts cadres principalement, en économisant sur les bas salaires, principalement des fonctions manuelles et administratives (manutentionnaires, secrétariat, comptabilité, commis-e-s, etc). Une « modernisation » selon les termes du Conseil d'Etat, visant à rapprocher les salaires de l'Etat de ceux du secteur privé. En fait de « modernisation », il s'agit là plutôt d'une vieille revendication de la droite, dont l'effet serait de tirer vers le bas l'ensemble des salaires, du public comme du privé, à l'exception de ceux des dirigeant-e-s. Une logique à combattre, dans l'intérêt de l'ensemble des salarié-e-s. **DDF**

### EN CHIFFRES

**43%**

des salarié-e-s sont perdant-e-s avec le projet SCORE

**-20%**

C'est la perte de salaire la plus importante identifiée dans le projet

**+6,4%**

C'est la moyenne des gains pour les cadres

**260 millions**

C'est ce que l'Etat économisera sur 5 ans sur le dos du personnel dont les annuités seront gelées

## CONSTRUCTION

# Plan social signé chez Walo

Un plan social a été conclu entre les syndicats et la direction de Walo mettant un terme à un conflit marqué par 6 jours de grève.



**Victoire** • Invoquant de mauvaises perspectives économiques, Walo Bertschinger SA a décidé de fermer sa succursale genevoise et de procéder au licenciement collectif de sa quarantaine de collaborateurs (lire SITinfo du mois de mai 2017). Considérant que le mois de salaire « offert » initialement par leur employeur en guise de plan social était un véritable affront venant d'une entreprise comptant plus de 2200 travailleurs en Suisse, les ouvriers de Walo se sont mobilisés avec le soutien des syndicats SIT, Syna et Unia. Après six jours de grève et une conciliation menée devant la Commission paritaire du gros œuvre (CPGO), un plan social a été signé, qui multiplie par quatre l'enveloppe initialement prévue par Walo, et qui prévoit des mesures spécifiques pour les travailleurs âgés.

## 6 JOURS DE GRÈVE ET UNE CONCILIATION

Après 6 jours de grève et plusieurs séances de négociations, des avancées avaient été obtenues mais toutefois insuffisantes pour emporter l'adhésion des travailleurs. Aussi, au soir du 5 avril, la partie syndicale a finalement saisi la commission pari-

taire du gros œuvre à Genève (CPGO) pour trouver une issue au conflit dans l'intérêt des ouvriers.

Walo ayant contesté la compétence de la chambre des relations collectives de travail, c'est donc devant la CPGO que s'est déroulée la conciliation. Une première pour cette instance généralement occupée à faire appliquer les conventions collectives du secteur de la construction. Et une première gagnante puisqu'après deux séances, un accord était trouvé, conforme qui plus est aux dernières revendications des travailleurs.

## UN BON PLAN SOCIAL

Au final, les indemnités de départ ont été sensiblement revues à la hausse et s'étalent, selon l'ancienneté et l'âge des personnes concernées, entre un et huit mois de salaire, avec des paliers de deux, trois, quatre, cinq et sept mois. Par ailleurs, ces indemnités seront majorées de 10% pour chaque enfant à charge.

Enfin, et il s'agissait d'une des revendications majeures des grévistes, les travailleurs âgés entre 50 et 60 et qui composent la moitié de l'effectif seront mieux protégés pour leur permettre un retour à l'emploi rapide et surtout

leur garantir leur droit à la retraite anticipée mis en danger par le licenciement collectif. Au sujet de ce dernier point, plusieurs garde-fous ont été mis sur pied pour éviter au maximum les risques de perte de ce droit : bourse de l'emploi, groupe de suivi du plan social jusqu'en 2020 pour traiter les éventuels cas de rigueurs, propositions de 12 postes de travail du groupe Walo sur son site à Eclépens adressées prioritairement aux travailleurs de plus de 55 ans puis à plus de 50 ans etc.

## SOLIDAIRES DANS LA LUTTE

Pour le SIT, ce plan social constitue une nette amélioration par rapport à la proposition initiale puisque l'enveloppe de base a été multipliée par plus de quatre sans compter les mesures d'accompagnement en faveur des seniors. Cependant, nous continuons à penser qu'un groupe tel que Walo pouvait se permettre d'être encore plus généreux. Cet accord est le fruit d'un compromis accepté par les travailleurs, lesquels, il est important de le rappeler, ont été d'une dignité admirable et d'une solidarité exemplaire dans leur lutte. ♦

Thierry Horner

## Journée de réflexion sur le travail 24h/24

La prise en charge des personnes âgées à leur domicile 24h/24 n'est pas réglementée en Suisse. Pour en débattre, le SIT a participé à une journée de réflexion le 12 mai à Zürich, aux côtés d'autres syndicats, de sociologues et d'organisations du domaine de la migration et des femmes.

Genève s'est démarqué, car c'est le seul canton à avoir un salaire minimum pour les veilles, à effectuer des contrôles des conditions de travail dans le secteur de l'économie domestique et à régulariser les travailleuses sans statut légal, par le biais de l'opération Papyrus. ♦

MB

## Indemnités récupérées à l'OEJ

Le SIT a été interpellé par le personnel des services de l'Office de l'enfance et de la jeunesse (OEJ), en particulier le service santé de l'enfance et de la jeunesse, au sujet des indemnités pour le travail du soir et des week-ends ou fériés. Le règlement de la loi sur les traitements prévoit une indemnité de 755 frs pour toute heure effectuée entre 19h et 6h et des week-end. Longtemps perçues, ces indemnités ont été « oubliées » par l'employeur... Grâce à l'intervention syndicale, ces indemnités vont être perçues et récupérées. Elles concernent peu de personnes mais c'est un droit. ♦

FW

## D'amour et d'eau fraîche

Le retour des beaux jours est le moment idéal pour sensibiliser les client-e-s des hôtels et de la restauration aux conditions salariales dans le secteur. Le SIT, en collaboration avec Unia, continue sa campagne de dénonciation des aspects problématiques de la nouvelle CCNT. Pour rappel, le salaire minimum dans le secteur est de 3417 frs par mois, pour une durée de travail qui peut aller jusqu'à 45 heures. Avec des tracts aux slogans accrocheurs comme : « Votre femme de chambre dort sur la paille » ou « Votre serveur vit d'amour et d'eau fraîche », nous ne manquerons pas de marquer les esprits! ♦

MCB



## CANTON/COMMUNES

# Statut du personnel du Grand Théâtre et de la Bibliothèque de Genève menacé

Les autorités envisagent de transférer dès 2019 les employé-e-s de la Ville de Genève de ces deux institutions et de leur faire perdre leur statut actuel.

**Résistance** • La seconde phase de la nouvelle répartition des tâches entre le canton et les communes concerne l'avenir des institutions culturelles dites « d'intérêt stratégique », dans le sens où elles rayonnent au-delà de la Ville de Genève. Un comité de pilotage, composé de l'Etat, de la Ville et de l'Association des communes genevoises, étudie une réforme de la gouvernance du Grand Théâtre de Genève (GTG) et un transfert partiel ou complet de la Bibliothèque de Genève (BGE) et ses différents sites (Bastions, Institut et Musée Voltaire, Bibliothèque musicale, Bibliothèque de la Villa la Grange et Centre d'iconographie genevoise). Une menace directe pour le personnel de la Ville de Genève qui y travaille. Diverses assemblées du personnel se sont déjà prononcées contre toute forme de transfert des rapports de travail et pour le maintien de leur caisse de retraite CAP-Prévoyance. Les syndicats

et les commissions du personnel ont rencontré le comité de pilotage qui a prétendu que rien n'était encore finalisé. Un jeu de bonneteau entre le canton et les communes où le personnel pourrait bien être le dindon de la farce.

## TRANSFERT À LA FONDATION DU GRAND THÉÂTRE

Le « partenariat renforcé » entre le Canton et la Ville, envisagé par le conseiller administratif Sami Kanaan, conduirait au transfert du personnel du GTG de la Ville à la Fondation du Grand Théâtre. Une situation déjà vécue par le personnel de salle en 2012, ce qui a gravement péjoré leurs conditions de travail et de retraite et qui ne respecte pas le Statut de la Fondation. Le magistrat socialiste imagine que le personnel municipal en place se contentera de droits acquis et acceptera sans broncher de passer aussi en droit privé. Rappelons que de graves

remous avaient secoué l'institution en raison du fait que le personnel était engagé avec deux statuts différents, l'un public et l'autre privé, pour une même fonction. L'action syndicale avait permis le transfert en 2011 de 52 personnes sous le statut du personnel de la Ville de Genève mettant fin à cette situation de concurrence déloyale et de dumping sur les conditions de travail. Le personnel refuse un retour en arrière. La rénovation de l'Opéra par la Ville et ses deux déménagements nécessitant d'importants sacrifices pour le personnel rendent ces projets totalement incompréhensibles.

## DÉPEÇAGE DE LA BIBLIOTHÈQUE DE GENÈVE

Le comité de pilotage envisage aussi le démembrement d'une institution entièrement aux mains de la Ville, une perte de son patrimoine et le transfert de ses 130 employé-e-s vers d'autres entités publiques ou privées (Université, Fondation pour la cité de la musique, archives de l'Etat, autres musées, etc.). Une perspective défendue par François Longchamp et Anne Emery-Torracinta qui semblent vouloir déplacer du personnel comme des pions sur un jeu d'échec. Ce n'est que partie remise puisqu'un audit de la Cour des comptes est en cours à la BGE qui ne devrait pas livrer son rapport avant 6 mois. Car le climat délétère vécu par le personnel de la BGE depuis l'arrivée de son nouveau directeur n'est pas réglé. Pétition, plaintes à la DRH de la Ville et à l'inspection cantonale du travail, démissions et demandes de transfert, maladies et défaut de commission du personnel n'ont pas suffi à convaincre le chef de la culture de la souffrance vécue par le personnel, en raison d'un comportement inadéquat et d'un management manquant de compétences métier. Faute de garanties du Conseil administratif et des autres composantes du comité de pilotage, les employé-e-s se donneront d'autres moyens pour défendre leur statut avec le soutien de leurs organisations. ♦

Valérie Buchs

## CONTRÔLE DES ENTREPRISES

# L'IPE souffle sa première bougie

Entrée en fonction le 1<sup>er</sup> mai 2016, l'IPE vient de publier son premier bilan annuel.

**Bilan** • Fondée sur la modification de la Loi cantonale sur l'inspection et les relations du travail (LIRT), et constituée le 1<sup>er</sup> mai 2016 sous la forme d'une Commission officielle autonome rattachée administrativement au Département de l'économie et de la sécurité, l'Inspection paritaire des entreprises (IPE) a désormais une année.

Avec 289 entreprises contrôlées de branches à sous-enchère salariale, l'IPE est sur de bons rails.

## ASSERMENTATION ET FORMATION

Depuis l'assermentation le 12 mai 2016, beaucoup de chemin a été parcouru pour arriver aujourd'hui à ce bilan positif. Ses 28 inspecteurs-trices (la moitié désigné-e-s par les employeurs et l'autre par les syndicats, dont 5 pour le SIT) ont tout d'abord bénéficié de formations conséquentes tant sur les lois et règlements à contrôler (Loi sur le Travail, Loi sur le Travail au noir, Contrats-types de travail, Usages en vigueur dans les principales branches, etc.) que sur les prérogatives, les moyens d'action, les bonnes pratiques et l'éthique à mettre en œuvre pour la réussite d'un contrôle.

## CONTRÔLES DE BRANCHES

L'IPE a principalement agi par campagnes de branche. Elle a contrôlé le respect du CTT Transport de choses pour compte de tiers auprès de 78 entreprises censées effectuer des déménage-



ments et autres transports annonçant ne pas avoir d'employé-e-s. Autre branche contrôlée, celle des échafaudages: 24 entreprises ont subi des contrôles en matière de travail au noir (au sens du non paiement des assurances sociales,

des travailleurs exerçant à 100 % mais rémunéré à 50 %, etc.) et de protection de la santé (équipement de base tels le port du casque et usage approprié des lignes de vie). L'IPE a reçu un mandat de la Commission paritaire des garages afin de contrôler le respect de la CCT de ce secteur qui a porté sur 52 entreprises. Enfin, elle a contrôlé 113 café-restaurants afin de vérifier le respect des usages professionnels.

## 68 ENTREPRISES EN INFRACTION SUR 289

Sur les 289 entreprises contrôlées (contrôles terminés ou encore en cours), 108 infractions ont été constatées dans 68 entreprises. Au niveau des infractions, 39 infractions relevaient de la Loi sur le travail, 11 de la Loi sur le travail au noir, 4 d'infractions au Contrat-type de travail, 54 d'infractions aux Usages professionnels.

Dans 35 entreprises, aucune infraction n'a été constatée et le contrôle a été clos. Dans les autres, l'Inspection est toujours active et poursuit son examen avant soit de clore soit d'inviter l'entreprise à se mettre en conformité. Dans 2 cas, le dossier a été transmis à l'OCIRT pour instruction et éventuelle sanction.

## SUR DE BONS RAILS

Outre à former les inspecteurs-trices et mener ses premiers contrôles en visant à atteindre le rythme de croisière attendu, l'IPE a défini avec l'OCIRT les modalités de coordination afin d'éviter les doublons dans les contrôles. Les contacts avec les Commissions paritaires des différentes CCT en vigueur à Genève ont débouché sur deux mandats pour effectuer des contrôles, outre que sur les dispositions de droit public, sur le contenu conventionnel (garages déjà effectué et entretien des textiles en cours). Un premier bilan qui force le respect pour ce nouvel acteur du contrôle des entreprises, dispositif unique en Suisse, dont le SIT souhaite intensifier l'activité. Il en va de la lutte contre la sous-enchère salariale et le respect des conditions de travail en vigueur. **♦**

Manuela Cattani

## MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

# Genève une oasis dans le désert

En dehors de Genève, les contrôles des entreprises sont pratiquement inexistantes en Suisse.

**Rapport fédéral** En matière de contrôle des entreprises, Genève se confirme champion suisse toutes catégories (OCIRT et commissions paritaires), mais il n'y a pas de quoi s'en réjouir. Parce que sur le plan suisse, l'activité de contrôle s'apparente à un désert, couleur impunité pour les entreprises et sous-enchère pour les salariés-e-s.

Le 11 mai, le Secrétariat à l'économie (SECO) a publié son rapport annuel sur l'application des mesures d'accompagnement durant l'année 2016. 1366 entreprises suisses et 10'719 salarié-e-s, soit une entreprise sur 10 contrôlée à Genève par l'OCIRT et 1286 contrôles effectués auprès des entreprises suisses par les commissions paritaires. Mais seulement

42 000 entreprises et 164'000 employé-e-s, soit une entreprise sur 20 sur toute la Suisse, dont 8000, soit le 20% des entreprises contrôlées, pratiquent des salaires trop bas.

## IMPUNITÉ POUR LES ENTREPRISES

Les entreprises suisses peuvent continuer à abuser en paix grâce au manque de volonté politique d'accroître les contrôles. Au rythme actuel, une entreprise est contrôlée en moyenne tous les 50 ans. Pourtant là où l'on contrôle plus, la sous-enchère est manifeste. Après des entreprises contrôlées à Genève par l'OCIRT, le taux d'infraction au salaire est de 12% et celui aux autres dispositions de 20%. Le taux d'infraction enregistré par les contrôles des com-

missions paritaires à Genève dans les branches à CCT est élevé: 34% d'entreprises en infraction salariale dans le Gros œuvre, 21% dans le Second œuvre, 27% dans les nettoyages et 17,5% dans le commerce de détail. Dans les branches à CCT ou à CTT qui fixent un salaire minimal obligatoire, les entreprises sont sanctionnées ou mise à l'amende conventionnelle. Mais dans les secteurs non réglementés où travaille près de la moitié des salarié-e-s en Suisse, en dépit des conciliations intentées par les offices cantonaux, la moitié des entreprises s'en fichent. Et ceci même à Genève, où le taux de non conciliation a augmenté à 48% des entreprises en infraction en 2016. **♦**

Manuela Cattani



IPE

# Sur le front des inspections

Iolanda Horner, inspectrice paritaire des entreprises désignée par le SIT, décrit la manière dont se déroulent les inspections.

**Interview** • Gestionnaire de dossier à la caisse de chômage du SIT, titulaire d'un brevet en assurances sociales et juge prud'hommes, Iolanda Horner est une des 5 inspecteurs-trices IPE désignée par le SIT. Entretien après une année d'activité d'inspection.

## Iolanda, comment se déroule concrètement un contrôle d'entreprise ?

L'IPE agit principalement par campagnes de branche. Mais elle bénéficie également de l'apport des organisations syndicales et patronales, par exemple à partir de témoignages de nos membres lors de permanences.

L'inspecteur-trice dépose une intention de contrôle auprès du bureau de l'IPE. On doit énoncer les motifs du contrôle, par exemple le non-respect du salaire d'un contrat-type, des usages, de la Loi sur le travail concernant les horaires, ou encore si l'on a un soupçon de travail au noir pour citer un autre exemple. Doivent être également énoncés les moyens d'action, par exemple s'il s'agit d'un contrôle fiduciaire ou avec interrogation des travailleuses, d'un contrôle annoncé ou inopiné, car selon la loi qui institue l'IPE, les moyens mis en œuvre doivent être proportionnés. Dès que le bureau

donne son accord, on commence l'inspection.

## Et quelles sont les étapes ?

L'inspecteur-trice est chargé d'organiser son inspection avec un-e répondant-e paritaire. Si le contrôle est annoncé, on invite l'employeur à se présenter au rendez-vous muni des documents qu'on lui a demandés : la liste des employé-e-s déclaré-e-s aux caisses de compensation, les contrats de travail, les fiches de salaire, les plannings horaires, les registres relevant l'enregistrement du temps de travail, les contrats avec les assurances sociales.


## Et les contrôles inopinés ?

Ils sont activés en respectant le principe de proportionnalité. Ils sont par exemple nécessaires en cas de suspicion de travail au noir. Dans ce cas l'IPE se rend sans préavis dans l'entreprise, à la meilleure heure pour rencontrer un maximum de personnel.

## Comment se passent les entretiens avec les salarié-e-s ? Font-ils-elles confiance à l'IPE ?

Ces entretiens doivent se dérouler dans un lieu qui garantit la stricte confidentialité vis-à-vis de l'employeur et des autres travailleuses. Ce n'est pas toujours facile à réaliser. Les salarié-e-s n'hésitent pas à dire par exemple « je suis payé de la main à la main », ou bien « les 6 premiers mois on m'a dit que c'était un stage et j'étais rémunérée 2500 francs par mois » ou bien à préciser que les horaires de travail débordent tous les jours mais que ces heures ne sont répertoriées nulle part... Il faut dire qu'un nombre très important d'entreprises ne respecte pas les dispositions de la Loi sur le travail en matière d'enregistrement des horaires de travail. Dans d'autres situations, en cas de travail au noir par exemple, c'est plus difficile et on ressent plus de réticences. Mais une fois qu'on leur a bien précisé que l'IPE contrôle les conditions de travail et pas les permis d'établissement, et qu'un espace à l'abri des chefs ou de l'employeur est garanti, ça se déroule normalement.

## Comment se conclut un contrôle ?

Il faut être méticuleuse dans l'analyse des documents. Il faut également « croiser » les données fournies par le patron avec les réponses aux questionnaires remplis par les salarié-e-s. Et ensuite déterminer sans équivoques si et combien d'infractions on constate, et à quelles dispositions légales elles correspondent. Ensuite le bureau de l'IPE envoie une invitation écrite de mise en conformité à l'entreprise. Elle comporte un délai pour qu'elle prenne les dispositions nécessaires afin de répondre aux exigences légales. Si l'employeur refuse de se mettre en conformité, le dossier est transmis à l'OCIRT qui décidera de l'opportunité d'une sanction, car l'IPE ne dispose pas de ce pouvoir. Et pour vérifier si l'entreprise s'est mise en conformité, on peut procéder à un dernier contrôle qui peut être inopiné selon les cas. 

Propos recueillis par  
Manuela Cattani

# Décisions du SIT et de la CGAS

## LORS DE SES SÉANCES DE MAI LE COMITÉ SIT :

- ♦ a fait un bilan du 1er mai 2017
- ♦ a été informé de l'activité du comité des retraités SIT et de leur engagement dans la campagne référendaire contre PV 2020
- ♦ a fait un point de situation sur la récolte de signatures pour le référendum contre PV 2020
- ♦ a discuté de l'enquête suisse sur les salaires et des résultats genevois
- ♦ a été informé des initiatives parlementaires fédérales visant la déréglementation du temps de travail

## LORS DES COMITÉS CGAS D'AVRIL ET MAI LE COMITÉ DE LA CGAS A :

- ♦ préparé et fait un bilan du 1er mai 2017
- ♦ pris connaissance des enjeux de la recapitalisation de la CPEG et décidé de soutenir la mobilisation Cartel du 4 mai, devant le siège de la CPEG

- ♦ été informé de la grève des ouvriers Walo couronnée par l'obtention d'un plan social, et de la poursuite de la lutte chez Parker-Hanefin
- ♦ fait un point de situation sur la récolte de signatures contre PV 2020
- ♦ désigné à l'unanimité une représentante de l'ASEB, Brigitte Turin, en tant qu'inspectrice de l'IPE
- ♦ décidé de soutenir à l'unanimité la création d'un registre cantonal genevois des salaires dans le cadre du Registre des entreprises genevoises
- ♦ fait un point de situation sur les élections des juges Prud'hommes pour la prochaine législature
- ♦ été informée de la publication et de la conférence de presse sur le rapport d'activité de la première année d'existence de l'IPE
- ♦ pris connaissance du bilan de la première année de l'IPE et des perspectives pour la suite

## FORMATIONS DESTINÉES AUX MILITANT-E-S DES SERVICES PUBLICS ET SUBVENTIONNÉS

Dans le cadre des cycles de formations pour devenir délégué-e syndical-e, le SIT organise les sessions suivantes

### 16 JUIN – MATINÉE

« accompagner les collègues à des entretiens de services »

### 20 SEPTEMBRE – MATINÉE

« la construction d'un dossier syndical » et après-midi « quelques techniques de négociation »

Formation uniquement sur inscription auprès de [zdema@sit-syndicat.ch](mailto:zdema@sit-syndicat.ch), ou auprès de votre secrétaire syndical-e de secteur. Un congé syndical peut être demandé pour y participer.



## APPEL

Participez au financement de la campagne contre le plan Prévoyance Vieillesse 2020

**Le référendum contre PV2020 aboutira dans quelques semaines. Afin de pouvoir d'ores et déjà commencer à organiser la campagne pour la votation qui aura lieu le 24 septembre sur le sujet, NOUS AVONS BESOIN DE VOUS !**

Contribuez au financement de la campagne en versant un don, même petit, sur <https://wemakeit.com/projects/touche-pas-a-ma-retraite>

et invitez vos collègues, ami-e-s et famille à en faire de même très rapidement.

Chaque franc compte, merci de votre soutien !

**NON à la hausse de l'âge de la retraite  
NON à la baisse des rentes**

Pour se rencontrer de manière conviviale, nous vous invitons à la



**Vendredi 1<sup>er</sup> septembre 2017, dès 18 h**  
dans le jardin du SIT 16, rue des Chaudronniers, en Vieille-Ville

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



## OPERATION PAPYRUS

Régularisation des travailleuses et travailleurs sans-papiers

L'opération Papyrus permet de régulariser les personnes sans-papiers qui travaillent et sont intégrées à Genève. Vous êtes membre du SIT ou vous avez déjà un dossier « sans-papiers » auprès de notre syndicat ? Vous pensez être concerné-e par l'opération Papyrus ? Vous avez des questions ?

Le SIT, fort de son engagement historique pour la défense des travailleurs et travailleuses sans statut légal et de sa longue expérience sur la question, peut répondre à toutes vos questions et vous donner toutes les explications nécessaires.

- Quels sont les critères exacts à remplir ?
- Quels documents devez-vous fournir pour constituer votre dossier ?
- Comment déposer une demande ?
- Quelle est la procédure à suivre ?

**Permanences d'information et de constitutions des dossiers**

**• Lundi de 14 h à 20 h (rez-de-chaussée)**

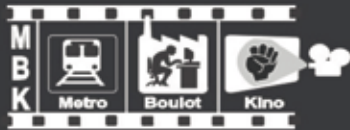
**• Jeudi de 14 h à 17 h (3<sup>e</sup> étage)**

**• Vendredi de 9 h à 12 h (4<sup>e</sup> étage)**

Ne prenez aucun risque inutile et renseignez-vous bien auprès du SIT qui vous conseillera et vous soutiendra tout au long du processus de régularisation.

• 16, rue des Chaudronniers • cp 3287, 1211 Genève 3 • t + 41 22 818 03 00 • f + 41 22 818 03 99 • sit@sit-syndicat.ch • sit-syndicat.ch •

## metro BOULOT kino



Saison 2016-2017

Mardi 27 juin 2017 à 19 h



### Impasse

Documentaire de Elise Shubs (Suisse, 2017, 61')

Un documentaire sur la prostitution, sans la montrer. Des femmes, pour la grande majorité migrantes et mères de famille qui, courageusement, louent leur corps pour joindre les deux bouts ou qui sont prises dans des réseaux de trafic d'être humains. A l'écart des clichés et des préjugés, leurs témoignages au plus proche de l'intime, racontent librement l'envers du décor: la prostitution de rue et de salons en Suisse, les impacts de la mise à disposition de leurs corps, la survie, le secret, la destruction et l'espoir.

La projection sera suivie d'une discussion avec la réalisatrice

Davantage d'informations: [www.metroboulotkino.ch](http://www.metroboulotkino.ch) – [metroboulotkino@gmail.com](mailto:metroboulotkino@gmail.com)

!!! ATTENTION Changement de lieu en 2016-2017 !!!

LE COURRIER

FONCTION CINEMA

Maison des Arts du Grütli  
16, rue du Général-Dufour  
1211 Genève 11




## Les permanences du bus SIT

- 14 juin de 10h à 18h sur la plaine de Plainpalais
- 17 juin de 9h à 12h à Meyrin, sur la Place des Cinq-Continents

# Un 1<sup>er</sup> mai réussi

Après trois jours de grand soleil, la météo nous prévoyait des trombes d'eau pour le 1<sup>er</sup> mai. On s'apprêtait à ressortir capes et parapluies, et à pester une nouvelle fois contre les cieus coupables d'alliance avec le patronat, après des éditions 2015 et 2016 diluviennes.

Et puis non, ou presque: le cortège s'ébranle au sec et parcourt bruyamment les rues en invitant la population à signer le référendum contre PV2020. On pense avoir vaincu la malédiction jusqu'à l'arrivée, lorsque le ciel nous tombe une nouvelle fois sur la tête.

Mais qu'importe: la presse locale comptait 2000 manifestant-e-s en 2016, et 2600 cette année! Et tant pis pour la douche finale, les feuilles de signatures ont été mises à l'abri juste à temps. 

**Davide De Filippo**  
Photos: Demir Sönmez



JAB  
CH-1211 Genève 3  
P.P. / Journal

SIT INFO  
CP 3287  
1211 GENÈVE 3

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

### Collaboration régulière

Martine Bagnoud, Valérie Buchs, Marlene Carvalhosa Barbosa, Manuela Cattani, Équipe Chômage, Davide De Filippo, Mirella Falco, Jean-Luc Ferrière, Sandra Froidevaux, Jesús Gomez, Thierry Horner, Jorge Klappenbach, présidence du SIT, Sylvain Tarrit, Georges Tissot, Françoise Weber.

### Impression

Ediprim SA, Bienne  
Tirage: 11500 exemplaires  
Paraît 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.