

## Combattre l'offensive patronale



Prétextant le franc fort, les patrons sont repartis à l'assaut des droits des salarié-e-s. Le Comité du SIT a adopté une prise de position combative.

**Résistance syndicale** • C'est une constante du partenariat social à la mode patronale: alors que les employeurs s'inventent d'innombrables excuses pour ne pas redistribuer les bénéfices en période de bonne conjoncture, le moindre nuage dans le ciel économique leur a toujours servi de prétexte à une vaste offensive contre les droits des travailleuses et des tra-

vailleurs. La décision de la BNS de supprimer les taux plancher entre le franc et l'euro n'a pas fait exception à cette règle. Appuyés par les partis politiques défendant leurs intérêts, les patrons sont partis en rangs serrés à l'attaque des salaires, de la réglementation des horaires de travail, et de la redistribution des richesses via l'imposition des entreprises.

Face à la faiblesse des réactions des deux grandes faitières syndicales suisses, le Comité du SIT a adopté une prise de position de lutte dénonçant cette offensive patronale. Alors que l'Office cantonal de la statistique vient de publier un rapport démontrant que le salaire médian à Genève continue de baisser dans plusieurs secteurs, et que le Conseil fédéral

a soumis à consultation une mise en application de l'initiative contre l'immigration de masse qui favorisera encore plus le dumping social et salarial, il est plus que jamais nécessaire de résister contre celles et ceux qui ne pensent qu'à déréguler un marché du travail suisse qui est déjà l'un des plus libéraux au monde.

> page 4-5

### INÉGALITÉS SALARIALES

Si le salaire médian genevois a augmenté de 2010 à 2012, selon les plus récentes données de l'OCSTAT, il a baissé dans certaines branches féminines et à bas salaires. Inquiétant. **6**

### CONTRÔLE DES ENTREPRISES

Un accord a été trouvé avec les patrons pour instituer une inspection paritaire des entreprises. Les syndicats pourraient retirer leur initiative déposée en 2012. **7**

### DOSSIER HÔTELLERIE RESTAURATION

Le printemps sera un moment charnière pour le secteur de l'hôtellerie/restauration. Deux enjeux majeurs pour le secteur sont en cours d'examen et de négociation. **8-9**

### LE PLR TIRE SUR L'HÔPITAL

Le parti libéral-radical vient de déposer un projet de loi dispensant les HUG, l'Université et les HES d'appliquer les mécanismes salariaux de l'Etat. Provocation inacceptable. **10**

### INTERVIEW

Hasimé Dervishaj, déléguée syndicale au sein des commissions paritaire et du personnel, nous parle de son parcours et de son métier à la Maison de Vessy. **13**

© DR

# Billet de la présidence

## DROITS DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES, ATTENTION DANGER


Ce billet traite de l'importance primordiale de la grève dans la création d'un rapport de forces favorable aux travailleurs-euses. Le droit de grève est de plus en plus attaqué par le patronat. Pourtant, il est protégé par la constitution de 90 pays et par diverses chartes internationales. Depuis sa fondation, l'Organisation internationale du Travail (OIT), a édicté et fait ratifier des dizaines de conventions internationales. Huit de celles-ci sont dites fondamentales, dont les 87 et 98, respectivement sur la liberté syndicale et sur le droit à la négociation collective. En Suisse, l'article 28 de la constitution fédérale garantit le droit de grève comme suit :

**1** Les travailleurs, les employeurs et leurs organisations ont le droit de se syndiquer pour la défense de leurs intérêts, de créer des associations et d'y adhérer ou non.

**2** Les conflits sont, autant que possible, réglés par la négociation ou la médiation.

**3** La grève et le lock-out sont licites quand ils se rapportent aux relations de travail et sont conformes aux obligations de préserver la paix du travail ou de recourir à une conciliation.

**4** La loi peut interdire le recours à la grève à certaines catégories de personnes.

La définition du mot « licite » que j'ai trouvé dans le « Petit Robert » est la suivante : « Permis, qui n'est pas défendu par aucune loi ». Mais à chaque fois que le droit de grève est concrètement utilisé, les patrons tentent de faire croire que ce n'est pas licite. Dans notre combat pour la défense du droit de grève, s'agissant d'un droit fondamental, il y a également un enjeu d'alerter la population sur les menaces contre ses droits fondamentaux. C'est entre autre le sens de la journée mondiale pour le droit de grève du 18 février 2015 relayée à Genève par la CGAS. Chères et chers camarades, pour défendre nos droits, l'engagement dans la lutte syndicale ne doit pas fléchir. Nous devons à chaque fois trouver les moyens d'élargir le soutien à nos revendications pour améliorer le rapport de force contre la partie patronale, sans quoi c'est la loi du plus fort qui domine, et il est illusoire d'attendre des résultats. 

Jorge-Alejandro Muñoz



## SOMMAIRE

### EDITO

« Immigration de masse » : application inacceptable

### POSITION

Au prétexte du franc fort, les patrons passent à l'offensive **p4**

Faible réaction des faïtières syndicales nationales **p4**

La dénonciation du SIT en six points **p5**  
Notre appel **p5**

### ACTUALITÉS

La progression inquiétante des inégalités salariales **p6**

La Ligue d'action du bâtiment **p6**

### VOTATIONS

Accord pour une inspection paritaire des entreprises **p7**

### DOSSIER

Augmenter les salaires et les contrôles **p8**

Une pétition pour mobiliser le personnel **p9**

Autorisations d'exploiter trop faciles **p9**

### SECTEURS

Le PLR déclare la guerre au personnel hospitalier et des hautes écoles **p10**

Assemblée de la dernière chance pour le personnel des foyers AGOEEER **p10**

Entêté, le patron perd deux fois au tribunal **p11**

### DROIT DU TRAVAIL

Baisses de salaire et salaires en euros sont interdits **p12**

### ENTRETIEN

Au plus près des personnes âgées **p13**

### ANNONCES

**p14**

### EN ACTION

Défendons le droit de grève **p16**



## HORAIRES

9 h à 12 h et 14 h à 17 h 30

sauf le vendredi (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**

mardi de 15 h à 18 h

jeudi de 15 h à 18 h

**Nettoyage, entretien, régies, agriculture**

mardi et jeudi de 15 h à 18 h au 1<sup>er</sup> étage

**Hôtellerie, restauration, économie domestique, industrie alimentaire, esthétique, coiffure**

mardi de 14 h à 17 h

jeudi de 14 h à 17 h

**Services, garages, sécurité, horlogerie, industrie, commerce, médias, transports, finance**

jeudi de 14 h à 17 h

**Santé, social, secteurs public et subventionné**

mardi de 10 h 30 à 13 h 30

mercredi de 15 h à 18 h

**Travailleuses-euses sans statut légal (sans-papiers)**

lundi de 14 h à 17 h

jeudi de 9 h 30 à 12 h

**Service des impôts**

Déclaration : sur rendez-vous

+41 (0) 22 818 03 00

## CAISSE DE CHÔMAGE DU SIT

guichet : lundi, mardi, mercredi et vendredi de 14 h à 17 h

tél. : +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

# « Immigration de masse » : application inacceptable

Une année après le vote du 9 février 2014 et malgré les mises en garde de l'Union Européenne sur le fait qu'elle ne transigera pas sur le principe de la libre circulation des personnes, le Conseil Fédéral a présenté son projet de mise en œuvre de l'initiative « contre l'immigration de masse ». Copie à peine retouchée du rapport publié en juin 2014, il propose une application stricte d'une initiative que le SIT a vigoureusement combattue. Soyons très clairs : aucune application ne peut être acceptable pour le SIT si ceci revient à introduire des discriminations et réduire les droits des migrant-e-s, à accentuer la précarisation de l'emploi, à réduire les protections obtenues par les mesures d'accompagnement, à instaurer la préférence nationale ou aux résident-e-s, et à légitimer les idéologies xénophobes.

Le projet du Conseil fédéral fait bingo sur tous les plans, avec en prime la poudre aux yeux des « nouvelles mesures d'accompagnement » censées favoriser la formation et l'emploi des seniors, des femmes, des handicapé-e-s et des réfugié-e-s. Selon le projet, le Conseil fédéral fixera annuellement des contingents pour tous-tes les migrant-e-s dont le séjour est supérieur à 4 mois. Y compris pour les frontaliers-ères, les réfugié-e-s et aussi pour les membres de la famille d'étrangers-ères vivant en Suisse.

La précarisation de l'emploi subira un coup d'accélérateur : une fois les contingents épuisés, les entreprises qui n'ont plus droit aux contingents se tourneront soit vers l'emploi clandestin, soit vers les courts séjours jusqu'à 4 mois. Or, plus la durée du séjour est courte,

plus les possibilités de contrôle des conditions de travail et de défense syndicale sont aléatoires et les abus patronaux sont légion. Les travailleurs-euses au séjour de courte durée sont déjà actuellement plus de 200 000. Elles remplacent de facto les saisonniers-ères d'hier, avec tous les abus et discriminations qui vont avec ce statut précaire. La précarisation de l'emploi s'accroît encore lorsque les salarié-e-s sont jeté-e-s dans la clandestinité, n'ont aucun droit et sont exposé-e-s à l'exploitation la plus sauvage.

Et que penser des « nouvelles mesures d'accompagnement » ? Qu'enfin le Conseil fédéral proposerait la généralisation de conventions collectives étendues et de contrat type avec salaires minimaux impératifs à tous les secteurs pour lutter contre la sous-enchère et améliorer la protection des travailleuses ? Vous n'y êtes pas du tout. Sous cette appellation trompeuse, le Conseil fédéral tente de faire croire qu'à travers de vagues recommandations aux entreprises en ma-

tière de formation, d'emploi des seniors, des femmes, des handicapé-e-s et de réfugié-e-s, il sera possible de remplacer les infirmiers-ères migrant-e-s dans les hôpitaux et les EMS, les serveurs et les serveuses dans les res-

taurants, les maçons sur les chantiers, etc ? C'est risible, c'est de la récupération de vieilles revendications syndicales à des fins de propagande de la préférence nationale à dénoncer et à combattre.

Enfin, le calendrier choisi par le Conseil fédéral semble indiquer que les travaux parlementaires ne débiteront pas avant les élections fédérales d'octobre alors qu'une année a déjà été perdue. Le Conseil fédéral ferait mieux de réfléchir aux termes d'une nouvelle votation sur le sujet. Cas échéant, pour juger de la loi qui sortira des travaux parlementaires, le SIT a sa boussole : aucune application de l'initiative ne sera acceptable si la mise en œuvre réduit les droits des migrant-e-s, précarise l'emploi, réduit les protections des salarié-e-s. ♦

Manuela Cattani

## La précarisation de l'emploi subira un coup d'accélérateur

BNS

# Au prétexte du franc fort, les patrons passent à l'offensive

Une monnaie nationale s'évolant soudainement aura servi de prétexte aux patrons pour déclencher une avalanche d'attaques aux salarié-e-s. Face à la faiblesse de réactions des centrales syndicales, le SIT prend position.

**Décryptage** • Rappel des faits : le 15 janvier, la Banque Nationale Suisse (BNS) annonce qu'elle n'applique plus le taux plancher de change entre l'euro et le franc suisse, taux qu'elle avait fixé en 2011 à 1.20 francs pour 1 euro. Le cours de l'euro s'effondre pour se stabiliser aujourd'hui autour de 1.06 francs pour 1 euro. En une poignée d'heures, la valeur du franc a cru de 15 et 20% par rapport à l'euro.

Certes, cette décision risque d'impacter les secteurs de l'exportation et du tourisme. Les milieux patronaux s'en saisissent pour lancer des appels à l'augmentation du temps de travail, à la baisse ou au gel des salaires, à la baisse de la fiscalité des entreprises, voire même au paiement des frontaliers-ères en euros! Une dramatisation qui flaire trop la récupération. Pourtant, hormis une proposition

intéressante d'UNIA-Genève sur l'industrie des machines, les prises de position des grandes centrales USS et Travail.Suisse se limitent à la question monétaire et ne dénoncent pas l'offensive patronale en cours.

Le patronat a pourtant multiplié les arguments contre les droits et la protection des travailleurs-euses. A commencer par leurs représentants du monde politique. Ainsi, le Conseiller fédéral Johann Schneider-Ammann a immédiatement appelé les syndicats à accepter des baisses de salaires ou à flexibiliser le temps de travail afin d'éviter des licenciements économiques. Des partis politiques comme l'UDC et le PLR ont appelé à la dérégulation du marché du travail, à la réduction des mesures d'accompagnement, à la flexibilisation des horaires, ou encore à l'abandon de la


responsabilité solidaire.

## MENACES SUR LES SALAIRES

L'arsenal imaginé par les milieux patronaux commence par la baisse des salaires. Baisse des salaires de frontaliers-ères d'abord, voire paiement de ces derniers en euro. Une « solution » très rapidement proposée par certains patrons, la Fédération des entreprises romandes prétendant même dans son journal que cette pratique serait légale. UNIA-Genève a dénoncé un cas concret à Genève où le patron est finalement revenu en arrière après l'intervention syndicale. Baisse ou gel des salaires et flexibilisation du temps de travail dans certaines branches ensuite. La centrale nationale d'UNIA rapporte que cette question est explicitement et concrètement posée dans une quarantaine

d'entreprises, essentiellement exportatrices, où des négociations sont en cours. Par ailleurs, les patrons ont immédiatement suspendu les négociations conventionnelles dans plusieurs secteurs dans lesquels le SIT a des membres: hôtellerie-restauration (CCT nationale, SIT non-signataire), pharmacies (CCT cantonale, SIT signataire), DNATA (CCT d'entreprise, SIT signataire), commerce de détail (CCT cantonale, SIT signataire).

## ATTAQUES TOUS AZIMUTS

Les patrons en profitent également pour demander des cadeaux. Telle l'historique revendication d'une extension généralisée des heures d'ouvertures des magasins. Au niveau national comme au niveau cantonal, ils prétextent le risque d'augmentation du « tourisme d'achat » pour justifier une réouverture du dossier. L'autre cadeau tient à une baisse de la fiscalité des entreprises. Ce sujet était déjà à l'agenda politique 2015, puisque le Conseil fédéral s'apprête à soumettre aux Chambres fédérales une vaste réforme fiscale (RIE III) prévoyant une baisse massive de l'imposition des entreprises. Toutes les organisations patronales ont donc prétexté cette nouvelle « crise du franc fort » pour appeler à la mise en œuvre rapide de cette réforme. Pour Genève, cette réforme représenterait 500 à 600 millions de manque à gagner pour le financement des prestations publiques du Canton. 

Daive De Filippo


## Faible réaction des faïtières syndicales nationales

L'USS se concentre sur la politique monétaire et Travail.suisse en appelle à la préférence nationale. Il faut descendre au niveau cantonal pour trouver des positions plus combatives.

**Positions syndicales** • Hormis le rappel du cadre légal interdisant le paiement des salaires en euro suite à la décision de la BNS, l'USS, principale organisation faïtière suisse, se borne à une prise de position centrée sur la question monétaire, appelant

la BNS à rétablir un taux plancher autour de 1.30 francs pour 1 euro. La dénonciation de l'offensive patronale demeure extrêmement faible, les délégué-e-s d'UNIA-national ayant plutôt transmis un message de résignation lors du dernier Comité de l'USS.

La position de Travail.Suisse est à peine plus dénonciatrice que l'offensive patronale, appelant à attendre avant d'éventuellement apporter des modifications aux CCT. La deuxième centrale syndicale de Suisse appelle à préserver prioritairement l'emploi, et propose comme seule mesure concrète... la préférence nationale.

Il faut placer la loupe sur quelques rares cantons comme Genève pour relever des positions combatives. Telle celle du SIT (voir ci-contre) ou celle d'UNIA-Genève, qui, lors d'une conférence de presse principalement axée sur le secteur de l'industrie des machines, a accusé les patrons de « faire feu de tout bois », parfois sur des revendications sans rapport avec la décision de la BNS. Et d'ajouter que les salarié-e-s n'ont pas profité de la conjoncture extrêmement favorable de ces dernières années. Quant aux entreprises de l'industrie qui feraient face à de réelles difficultés économiques en lien avec le franc fort, UNIA a proposé au Conseil de surveillance du marché de l'emploi (CSME) la création d'un fonds d'aide cantonal avec les bénéfices de la BNS ou financé par « une taxe sur la spéculation sur les devises ».  **DDF**

# LA DÉNONCIATION DU SIT EN SIX POINTS

**Pour le Comité du SIT, il est primordial de dénoncer l'offensive patronale en cours.**

**1** Comme le démontrent les analyses produites à l'occasion de la campagne pour le salaire minimum, ainsi que les derniers chiffres de l'OCSTAT indiquant que le salaire médian est en baisse dans plusieurs secteurs, les richesses produites durant la période de haute conjoncture n'ont pas été réparties équitablement entre les employeurs et les salarié-e-s. Les bénéficiaires n'ont cessé de s'accroître, alors que les salaires ont stagné, voire même baissé. Il est donc injuste de faire supporter aux travailleurs-euses l'éventuelle dégradation de la conjoncture économique.

**2** D'un point de vue légal, les variations du taux de change font partie intégrante du risque entrepreneurial que les patrons doivent assumer sans reporter ses effets sur les travailleurs-euses.

**3** Les effets négatifs du franc fort sur les entreprises et l'économie demeurent à prouver : non seulement les patrons font comme s'ils n'avaient pas de marge bénéficiaire ou de moyens de se prémunir contre les risques de change permettant d'absorber les conséquences du franc fort sur leurs affaires, mais ils passent également totalement sous silence la baisse du coût des marchandises importées ou d'autres effets économiques qui pourraient venir contrebalancer le renchérissement des prix à l'exportation.

**4** Toujours du point de vue économique, les mesures proposées par les patrons telles que baisses de salaires ou augmentation du temps de travail sont même désastreuses : elles ne feraient que freiner la consommation intérieure et augmenter le chômage, aggravant du coup la situation en faisant entrer le pays dans une période de récession.

**5** Le risque de perte d'emplois évoqué par les patrons, sans démonstration de difficultés économiques avérées, illustre une fois encore l'insuffisance de protection légale des travailleurs-euses contre les licenciements collectifs et individuels.

**6** La décision de la BNS ne fait que servir de prétexte pour l'accélération de politiques patronales déjà en œuvre ou à l'agenda politique. Tel est le cas de l'offensive sur les horaires d'ouverture des magasins, sur la baisse de la fiscalité des entreprises, contre les mesures d'accompagnement, ou encore sur la baisse des salaires des frontaliers-ères (en euro ou en francs) qui n'est rien d'autre que du dumping salarial pur et simple.

## NOTRE APPEL

**Afin de répondre à cette offensive patronale, le SIT**

- S'opposera à toute baisse de salaires, quelle qu'en soit la forme ou les catégories de travailleurs-euses visé-e-s ;
- S'opposera à toute augmentation ou flexibilisation du temps de travail. Au contraire, ce dernier doit être plus rigoureusement contrôlé et réduit, de manière à créer de l'emploi ;
- Réitère la nécessité de renforcer la protection contre les licenciements injustifiés ;
- Réitère la nécessité que l'Etat mette fin à sa politique d'austérité et crée des emplois correctement rémunérés et correspondant aux besoins de la population. En ce sens, le SIT s'oppose à la baisse de fiscalité des entreprises telle que prévue aujourd'hui ;
- Appelle à l'adoption rapide d'une véritable politique de lutte contre le chômage, telle que dessinée dans le PL 11501 sur l'emploi et le chômage ;
- Restera particulièrement vigilant dans les secteurs les plus précaires et à forte proportion d'étrangers-ères et de frontaliers-ères, particulièrement exposé-e-s au risque de dumping via le paiement du salaire en euro ;
- Appelle à renforcer urgemment les instruments de lutte contre la sous-enchère salariale, notamment par l'acceptation rapide de l'IN151 contre la sous-enchère salariale ;
- Soutient la proposition d'Unia-Genève concernant le secteur de l'industrie des machines, à condition que les entreprises fassent la démonstration de difficultés réelles et s'engagent à ne dégrader ni l'emploi ni les conditions de travail.

## SALAIRES

# La progression inquiétante des inégalités salariales

Si le salaire médian genevois a augmenté de 2010 à 2012, selon les plus récentes données de l'OCSTAT, il a baissé dans certaines branches féminines et à bas salaires.

**Statistiques** • A l'heure où les patrons de diverses branches appellent les salarié-e-s à se serrer la ceinture pour sauver l'emploi, il est utile d'étudier les résultats genevois de l'ESS (Enquête suisse sur la structure des salaires) qui viennent d'être publiés le 15 janvier 2015. Ils confirment une tendance lourde: les inégalités salariales entre hauts et bas salaires, entre hommes et femmes, entre suisses et étrangers-ères progressent. Le salaire médian a même baissé dans plusieurs branches à bas salaires et à main d'oeuvre féminine. La répartition de la richesse ne se fait plus équitablement, les actionnaires et les hauts salaires se sont encore servis ces dernières années au détriment des autres. A eux de faire des efforts pour pallier au franc fort.


## LE SALAIRE MÉDIAN DE DIVERSES BRANCHES A BAISSÉ

Le salaire médian\* du secteur privé a passée de 6775 à 7042 francs mensuels entre 2010 et 2012, soit une progression de 3,7% alors que l'inflation a été nulle. L'évolution des salaires est donc globalement importante. Mais pas pour tout le monde, ni pour toutes les branches. Un des éléments les plus frap-

pants est le recul du salaire médian dans diverses branches: industrie pharmaceutique, horlogerie, fabrication de machines et équipements numériques, commerce de détail, transports et entreposage, hôtellerie et restauration, activités scientifiques et techniques, santé et social privé. A l'exemple de la branche l'hôtellerie et restauration, où le salaire médian des hommes, de 4540 francs mensuels en 2010, a baissé à 4490 francs en 2012, soit moins 50 francs. Le salaire médian des femmes était de 4128 francs en 2010, il est passé à 4040 francs en 2012, soit moins 88 francs.

## REVENDIQUER LA NÉGOCIATION DES SALAIRES RÉELS

Quel est le point commun entre les branches qui ont vu le salaire médian baisser, outre d'être des branches à bas salaires? Elles disposent pour la plupart de Conventions collectives de travail, c'est-à-dire d'un outil qui devrait protéger les salarié-e-s et favoriser une évolution salariale positive. Mais les patrons ne veulent plus répartir la richesse produite, et les négociations salariales se font sur les salaires minimaux. Pour mettre

les salarié-e-s à l'abri de la stagnation et de la baisse des salaires, ce sont les salaires réels et la masse salariale globale réelle qui doit faire l'objet de négociations et pas seulement les salaires minimaux. 

Manuela Cattani

## PROGRESSIONS DES INÉGALITÉS 2010-2012

- l'écart salarial entre hommes et femmes s'accroît et est passé de 8 à 9,7%. Il faut remonter à 2002 pour retrouver un écart plus important.

- la part de bas salaires ne cesse d'augmenter à Genève: 15,9% en 2000, 17,9% en 2012

- les disparités salariales s'accroissent: les 10% de salarié-e-s les mieux rémunéré-e-s gagnent plus de 15'215 francs mensuels et leur rémunération a augmenté de 5,5%. Le 10% les moins rémunéré-e-s gagnent moins de 4153 francs mensuels, leur rémunération est stable entre 2010 et 2012

- l'écart salarial entre les suisses et les étrangers-ères a augmenté de 11,5 à 13,5%

- l'écart salarial entre les suisses et les frontaliers-ères a augmenté de 10,2% à 13%

\*Le salaire médian est tel que la moitié des salarié-e-s de la population considérée gagne moins et l'autre moitié gagne plus. Il se différencie du salaire moyen qui est la moyenne de l'ensemble des salaires de la population considérée

## LIVRE


## La Ligue d'action du bâtiment

A la sortie d'un livre d'Alexandre Elsig, les Editions d'en bas et le Collège du travail ont organisé un débat sur syndicalisme, grèves et action directe aujourd'hui.

**Histoire** • Le livre retrace et analyse l'action de cette ligue d'inspiration anarchiste et sorte de groupe d'intervention musclée qui accompagnait les luttes menées par le syndicat FOBB, Fédération des Ouvriers du bois et du bâtiment. Le programme de la ligue était très

concret: faire respecter la CCT fraîchement obtenue et ses avancées: meilleur salaire et samedi après midi de congé. les moyens de la ligue: l'action directe. Un entrepreneur qui ne respectait pas les règles, prenait le risque de la mise à sac pure et simple de son chantier par des interventions

coup de poing de la LAB. Malgré les interpellations de la police, les arrestations, la répression, les critiques et les distanciations d'une partie de la gauche, elle était très reconnue dans les milieux ouvriers d'autant que les actions de la LAB et de la FOBB parviennent à imposer un système de CCT et leur respect. Son coup d'éclat le plus connu est la lutte pour des logements décentes pour les ouvriers, avec la démolition des taudis insalubres du quartier de la gare.

Ce syndicalisme d'action directe à dominante anarchiste reste un cas particulier et original en Suisse. L'excellent ouvrage d'Alexandre Elsig est par ailleurs richement illustré. 

MC

La présentation du livre a été suivie par un débat avec des interventions de Manuela Cattani, secrétaire générale du SIT, Alessandro

Pelizzari secrétaire régional d'Unia et Vincent Leggiero président du SEV-TPG. Des nombreuses questions abordées, il y en a une à retenir pour le SIT: face aux mutations du monde du travail, les syndicats ratent leur missions s'ils ne s'ouvrent pas plus à défendre mais aussi à organiser les précaires, les chômeurs-euses, les sans emploi, les femmes, les jeunes et ne restent pas plus ouverts aux thématiques larges et sociétales.

Alexandre Elsig, « La ligue d'action du bâtiment. L'anarchie à la conquête des chantiers genevois dans l'entre deux guerres », éd. d'en bas & Collège du travail, 2015. L'ouvrage peut être acheté dans les bonnes librairies ou commandé auprès du Collège du travail:

[collegedutravail.ch](http://collegedutravail.ch)

## SOUS-ENCHÈRE SALARIALE

# Accord pour une inspection paritaire des entreprises

Un accord a été trouvé avec les patrons pour instituer une inspection paritaire des entreprises. Les syndicats pourraient retirer leur initiative.



**Initiative syndicale** • Le parcours des initiatives populaires est semé d'embûches et de surprises. Celle lancée en 2012 par les syndicats pour renforcer le contrôle des entreprises et lutter contre la sous-enchère salariale n'est pas une exception. Dès lors que le Tribunal fédéral en mai 2014 a validé l'initiative mais a exclu la voie d'une inspection uniquement composée de syndicalistes tel que préconisé par l'initiative, la question d'une inspection paritaire, composée à moitié de représentant-e-s syndicaux-ales et pour l'autre moitié de représentant-e-s patronaux-ales, s'est posée. C'est à partir du modèle bien expérimenté des contrôles paritaires du bâtiment qu'un accord a été signé le 12 janvier entre la CGAS et l'Union des associations patronales genevoises (UAPG).

## LE CONTENU DE L'ACCORD

Toutes les propositions contenues dans l'initiative de la CGAS ont trouvé place dans l'accord signé : augmentation du nombre d'inspecteur-trices, dont la moitié désigné-

e-s par les syndicats et l'autre par les employeurs, pilotage de l'inspection par la CGAS et l'UAPG, large pouvoir d'investigation et de recommandations en cas d'abus, dénonciation auprès de l'autorité en cas de refus des entreprises de se mettre en conformité, obligation pour l'autorité de prendre des décisions sur ces refus et les communiquer à l'inspection paritaires des entreprises, augmentation du nombre d'inspecteur-trices de l'OCIRT, impartialité et indépendance des contrôles, et possibilité pour les paritaires de branches ayant des difficultés de déléguer une partie des contrôles à l'inspection paritaire.

## DES MOTIVATIONS DIFFÉRENTES

Le 9 février a fait évoluer les réflexions. La crainte de perdre en votation populaire face aux syndicats sur un sujet, la lutte contre la sous-enchère salariale, sur laquelle les syndicats ont acquis une grande crédibilité, a pesé dans la volonté des patrons de rechercher un accord

pour éviter la votation. Le Grand Conseil devra maintenant élaborer un contre-projet à l'initiative sur cette base. Pour les syndicats, réunir une majorité parlementaire sur les contenus de l'initiative pour aboutir à une inspection paritaire et disposer d'un droit d'accès syndical aux entreprises, sous l'égide et grâce au rapport de force créé par l'initiative serait un signal politique fort et une belle victoire pour les travailleurs-euses. Pas question en revanche de retirer l'initiative si le contre-projet n'est pas rigoureusement identique à l'accord. ✓

Manuela Cattani

## HISTORIQUE

Au tournant de 2010, les syndicats multiplient les dénonciations de sous-enchère salariale, de l'insuffisance de contrôles et de l'impunité des employeurs qui fraudent : seul 6% des entreprises sont contrôlées en Suisse. A Genève, il y a un-e inspecteur-trice pour 20 000 emplois. Un chiffre ridicule. Alors que patrons et Etat minimisent, les syndicats décident le lancement d'une initiative populaire cantonale « Pour le renforcement du contrôle des entreprises, contre la sous-enchère ». Elle préconise une augmentation du nombre et de la qualité des contrôles dans les entreprises pour débusquer les employeurs qui ne respectent pas les règles et les salaires, par le moyen de l'institution d'une inspection composée de syndicalistes. En février 2012, l'initiative est déposée avec plus de 12 000 signatures, dont 4 933 récoltées par le SIT. En janvier 2013, les patrons font recours au Tribunal fédéral contre la décision du Grand Conseil de valider le texte de l'initiative. En mai 2014, le TF valide la quasi totalité du texte. La CGAS et l'UAPG ouvrent les négociations en octobre de la même année.

## Référendums déposés

Les référendums contre la baisse des prestations complémentaires AVS/AI ont été déposés avec respectivement 8844 et 8768 signatures. Avec plus de 1300 signatures, le SIT a largement contribué à ce succès.

La partie n'était pas gagnée d'avance, en raison du froid glacial qui chasse les passant-e-s des rues et de la réduction du temps de récolte due à la promulgation des lois juste avant le pont de fin d'année, contraignant les référendaires à attendre la réouverture de l'administration pour démarrer la récolte de signatures.

Le vote aura probablement lieu au printemps. **DDF**

## Aides sociales partiellement rétablies

Le Conseil d'Etat a annoncé le 4 février avoir partiellement rétabli le premier palier du subsidé à l'assurance maladie, après avoir annoncé sa suppression dans le cadre des mesures d'économies budgétaires. Initialement de 40 francs par mois, il sera dorénavant de 30 francs.

De la même manière, alors qu'une majorité parlementaire souhaite revenir sur la coupe de 150 francs sur le très mal nommé « supplément d'intégration » de l'aide sociale, le Conseil d'Etat a annoncé réduire la coupe à 75 francs. **DDF**

## Femmes bonnes à tout faire (gratuitement)

La dernière publication sur la valeur du travail non rémunéré (travail domestique, travail de garde des enfants et de soins aux proches, travail bénévole) indique qu'en 2013 les femmes assument 62% du volume de travail non rémunéré (5,5 milliard d'heures), alors que les hommes assument 62% du volume de travail rémunéré. Si l'on s'intéresse à l'évaluation monétaire du travail non rémunéré, au total cela représente l'équivalent de 401 milliards de francs, dont 241,6 milliards effectués gratuitement par les femmes et 159,4 milliards effectués par les hommes. En matière d'égalité, ce n'est pas encore tout à fait ça. **VB**

## HÔTELLERIE/RESTAURATION

# Augmenter les salaires et les contrôles !

Le printemps sera un moment charnière pour le secteur de l'hôtellerie/restauration. Deux enjeux majeurs pour le secteur sont en cours d'examen et de négociation.



**Enjeux** • Deux textes et un seul espoir: mettre fin au scandale de la sous-enchère salariale dans l'hôtellerie/restauration. La Convention collective nationale de travail (CCNT) est en cours de renégociation à Berne, et la nouvelle loi réglementant les autorisations d'exploiter sera soumise au Grand Conseil ce printemps (lire article ci-contre). Deux textes, un espoir, mais qui risque d'être déçu sans mobilisation des travailleuses sur le plan local.

## SALAIRES MISÉRABLES

A priori, les salarié-e-s genevois-e-s du secteur de l'hôtellerie/restauration devraient se réjouir que la CCT nationale soit en cours de négociation. Les salaires minimaux dans la branche stagnent depuis huit ans à 3407 francs bruts pour le personnel sans qualification, ou à 3707 francs

bruts pour le personnel au bénéfice d'une formation de deux ans. Un scandale à ajouter au fait que le secteur est livré aux mains de nombreux employeurs incompetents ou voyous. Ainsi le secteur souffre de sous-enchère salariale massive: le salaire médian a baissé entre 2010 et 2012 et les infractions à la CCNT, notamment les heures supplémentaires ou le 13e salaire non payés, sont légion.

## CONTRÔLES INSUFFISANTS

Il n'y a de surcroît que 11 inspecteurs-trices pour contrôler l'ensemble des 30'000 établissements de Suisse, soit environ 1200 contrôles pour l'ensemble de la Suisse. A titre de comparaison, rien qu'à Genève, il y a 2500 visites de chantier effectuées par les contrôleurs prévus par la convention collective. Dans ces conditions, les employeurs ont tout loisir d'enfreindre la CCT. Cela est d'autant plus

inadmissible que chaque employé-e genevois-e paie une contribution professionnelle de 89 francs annuels, justement pour avoir droit à un service de contrôle et pour se protéger contre les infractions à la CCT. Et que l'employeur, lui ne paie 89 francs que par établissement ! Les frais d'exécution de la CCT sont à la presque entière charge des employé-e-s.

## FORMATION CHIMÉRIQUE

Cette contribution professionnelle a aussi pour fonction théorique de permettre au personnel de se former et ainsi d'obtenir un meilleur salaire. C'est le but des cours *progresso* qui devraient permettre à chaque employé-e d'obtenir un diplôme et de voir son salaire augmenter de 200 CHF. Mais cette formation qui dure cinq semaines nécessite que l'employé-e s'absente et les employeurs refusent pour la plupart de rempla-

cer des salarié-e-s qu'ils devront ensuite payer plus.

## DES NÉGOCIATIONS POUR RIEN

Les travailleuses du secteur de l'hôtellerie/restauration sont donc abusés par une CCT qui devraient les protéger. Evoluera-t-elle pour autant ? Franc fort oblige, l'ambiance est plutôt à une nouvelle dégradation des conditions de travail. Le SIT, qui n'est pas signataire de cette CCT nationale, a donc décidé qu'il était temps de mobiliser les travailleuses et les travailleurs genevois-e-s (lire article ci-contre) et rapatrier à Genève les négociations concernant leurs conditions de travail. Pour qu'enfin les salarié-e-s de ce canton obtiennent des salaires qui leur permettent de vivre dignement et que leurs contributions professionnelles leur soient directement utiles. ♦

Emmanuelle Joz-Roland

# Une pétition pour mobiliser le personnel

Avec UNIA-Genève, le SIT lance une pétition pour faire évoluer les conditions de travail du secteur de l'hôtellerie/restauration.

Par ma signature, je demande des augmentations de salaires pour le canton de Genève et la mise en place d'un système de contrôle pour le canton :

Nom / Prénom	Adresse ou téléphone	Etablissement	Signature
PERCINA ROSALIE	73 rue des Gattes	Café les Arts	PERCINA R.
FERNANDA Hugo	117 Av. Cornavin	Restaurant Diva	FERNANDA
Nicolas DUPONT	078 312 01 02	Auberge	Nicolas DUPONT
ERIKA TESSAULT			E. TESSAULT
J.-P. BOUARD		Restaurant Baudouin	J.-P. BOUARD

Syndicat interprofessionnel de travailleurs et travailleuses  
engagent à ne pas transmettre le nom des signataires aux employeurs.


SIT : Rue des Chaudronniers 16, CP 3287, 1211 Genève 3, 022 818 03 00, sit@sit-syndicat.ch, www.sit-syndicat.ch  
UNIA : Chemin Surinam 5, CP 288, 1211 Genève 13, 0848 949 120, geneve@unia.ch, www.geneve.unia.ch

**Action** • Pour que cessent les salaires misérables et les agissements des employeurs voyous du secteur de l'hôtellerie/restauration, les travailleuses et les travailleurs de ce canton doivent dire haut et fort qu'ils-elles veulent un salaire minimum à 4000 francs. Il est justifié d'exiger des salaires qui tiennent compte des spécificités cantonales, puisque le coût de la vie est plus élevé à Genève qu'en Suisse.

Les travailleuses et les travailleurs demandent également un système de contrôle cantonal qui s'investisse sur le terrain pour que toutes et tous puissent bénéficier des mêmes droits et d'une juste utilisation de la contribution profession-

nelle payée par les salarié-e-s. En effet, avec plus de 200 000 salarié-e-s dans le secteur, réparti-e-s dans plus de 27'000 établissements dans toute la Suisse, les 11 inspecteurs-trices de l'organe national de contrôle ne peuvent pas veiller à la bonne application de la CCT dans le Canton de Genève.

Anonymisée afin de ne pas exposer les signataires à des représailles, cette pétition sera adressée aux représentant-e-s du patronat genevois afin qu'ils acceptent de venir à la table des négociations et cessent de se cacher derrière une CCT nationale qui nuit aux travailleuses et travailleurs genevois-es. Au niveau national, elle permettra au SIT de demander au patronat et

aux syndicats nationaux l'ajout d'une grille des salaires genevoise dans l'actuelle CCT nationale. Personne ne peut vivre à Genève avec moins de 4000 francs bruts par mois, il est temps que les employé-e-s du secteur de l'hôtellerie/restauration genevois le fassent savoir. 

EJR

**Pétition à imprimer sur :**

[www.sit-syndicat.ch/spip/IMG/pdf/Petition\\_HR\\_2015.pdf](http://www.sit-syndicat.ch/spip/IMG/pdf/Petition_HR_2015.pdf)

## Autorisations d'exploiter trop faciles


La loi genevoise sur la restauration, les débits de boissons et l'hôtellerie est en cours de révision. Pas assez sévère selon le SIT

**Cadre légal** • Cela fait cinq ans que les autorités cantonales ont entamé la révision du cadre légal fixant les conditions permettant d'exploiter un café-restaurant (patentes). La nouvelle Loi sur la restauration, les débits de boissons, l'hôtellerie et le divertissement (LRDBHD) devrait passer au vote du Grand Conseil au début de l'été. Pour le SIT, si cette révision apporte quelques améliorations par rapport à l'ancienne mouture, elle ne suffira pas à réguler ce secteur où salaires misérables et sous-enchère salariale se côtoient massivement.

Le SIT relève d'abord que, selon le projet de loi actuel, le service du commerce peut, à sa discrétion, demander à un exploitant de signer les usages, ce qui permettrait ensuite aux inspecteurs-trices du travail de l'OCIRT d'effectuer des contrôles, notamment des salaires. Or, pour être efficace, cette mesure devrait être rendue obligatoire pour toute nouvelle attribution de patente. Cette obligation permettrait la

mise en place d'un système cantonal de contrôle.

Ensuite, la patente devrait être liée obligatoirement à une personne physique, et non à une personne morale, comme le prévoit le projet de loi. En effet, en cas de faillite, la personne morale est limitée dans sa responsabilité, ce qui n'est pas le cas de la personne physique. C'est la porte ouverte aux faillites en chaîne et un cadeau aux employeurs malhonnêtes.

Enfin, le SIT espère voir l'article 65 sur les sanctions administratives revu de fond en comble. Celui proposé ne prévoit qu'une fourchette d'amendes allant de 300 à 60 000 francs, sans précision ni catalogue d'infraction, laissant ainsi une marge de manœuvre presque discrétionnaire aux inspecteurs-trices du Service du commerce. Un catalogue d'infractions permettrait plus de transparence dans le travail des fonctionnaires, mais aussi une meilleure information des exploitants sur les risques qu'ils encourent.  **SN**

### EN CHIFFRES

**17 000**

salarié-e-s travaillent dans environ 3500 établissements à Genève

**6 mois**

c'est la « durée de vie » moyenne d'un café-restaurant à Genève avant qu'il ne change de patron

**3407 FRS**

c'est le salaire minimum mensuel pour le personnel non qualifié

**7 FRS**

c'est la seule augmentation du salaire minimum concédée par le patronat en 8 ans

**3,88 %**

des établissements sur l'ensemble de la Suisse ont fait l'objet d'un contrôle des conditions de travail en 2014

## SERVICES PUBLICS

# Le PLR déclare la guerre au personnel hospitalier et des hautes écoles

Le parti libéral-radical vient de déposer un projet de loi dispensant les HUG, l'Université et les HES d'appliquer les mécanismes salariaux de l'Etat. Provocation inacceptable.

**Salaires** • Et de huit ! Le parti libéral-radical genevois vient de déposer son huitième projet de loi depuis le début de la législature attaquant tout ou partie du service public. Il s'en prend cette fois-ci au salaire du personnel des HUG, de l'Université et des HES, en proposant de laisser la possibilité à ces établissements de fixer eux-mêmes les salaires de leur personnel. L'objectif ? Diminuer la masse salariale de ces établissements en leur permettant d'échapper à l'obligation d'appliquer la grille et les mécanismes salariaux de l'Etat. De l'huile sur le feu.

## HYPOCRISIE ABSOLUE

La lecture de l'exposé des motifs de ce projet de loi ravira celles et ceux qui cherchent une définition de l'hypocrisie politique. On y apprend que les règles de l'Etat en matière de salaire seraient « une contrainte néfaste impliquant la réduction des prestations à la population ». Le PLR pointe du doigt un vrai problème, mais y apporte la pire des solutions. Actuellement, l'Etat ne finance les coûts de l'application des mécanismes salariaux (annuité et indexation) qu'à hauteur de sa participation générale au financement de ces établissements via la subvention étatique. A titre d'exemple, l'Etat n'accorde aux HUG que 55 % du montant destiné à payer l'annuité de son personnel au motif qu'il ne participe qu'à 55 % du financement global de l'hôpital. Lorsque l'annuité est accordée, l'hôpital est donc contraint de prendre des mesures d'économies pour en financer le 45 %. Et en ces temps de disette budgétaire, ces mesures d'économies se reportent fatalement sur les postes de travail et les prestations.

Le SIT a identifié ce problème depuis des années et a réclamé, en vain à ce jour, la suppression de cette règle du financement au prorata des mécanismes salariaux dans le secteur subventionné. Le PLR nous a-t-il enfin entendu-e-s ? Que nenni : plutôt que d'accorder aux établissements la totalité du montant destiné à financer les mécanismes salariaux sans devoir prendre ailleurs, c'est-à-dire sur les prestations à la population, il propose de les supprimer purement et simplement. « Mais

nous ne proposons pas le gel ou des baisses de salaires, nous voulons seulement laisser aux établissements le choix de leur propre politique salariale », nous rétorquera-t-on. Soyons sérieux, avec encore moins de financement étatique qu'aujourd'hui, on voit mal comment ces établissements pourraient faire autrement que de raboter soit dans les salaires soit dans les postes, soit dans les deux.

Et de la part d'un parti chantre des coupes budgétaires aveugles qui mettent à genoux le per-

## Les larmes de crocodile du PLR sont indécentes

sonnel et démolissent les prestations publiques, voir le PLR pleurer des larmes de crocodile sur le maintien des prestations est proprement indécent.

## DIVISER POUR MIEUX RÉGNER

Avec ce projet de loi, le PLR revient aux bonnes vieilles stratégies patronales et réexhume un vieux projet : casser l'unicité du statut et des conditions de travail de l'ensemble des services publics. En appliquant des régimes salariaux différents entre l'Etat, les HUG, l'Université et les HES, le PLR tente de casser en plusieurs morceaux les possibilités de résistance et de négociations collectives des travailleurs-euses des services publics.

Ce projet de loi est donc une véritable déclaration de guerre non seulement au personnel de l'hôpital et des hautes écoles, mais également à l'ensemble du personnel des services publics et du secteur subventionné. Si certain-e-s collègues n'avaient pas encore trouvé une raison de se mobiliser, maintenant ils-elles l'ont. Avec nos remerciements au PLR. ♦

Davide De Filippo

## SOCIAL

# Assemblée de la dernière chance pour le personnel des foyers AGOEER

Le personnel des foyers d'éducation spécialisée se réunira le 18 mars prochain pour se prononcer sur le renouvellement de la CCT.

**Négociations** • L'assemblée du personnel des foyers d'éducation spécialisée du 18 mars prochain, convoquée par le SIT et le SSP, sera tenue. Elle devra se prononcer sur l'état des négociations avec l'association patronale du secteur, l'AGOEER, concernant le renouvellement de la convention collective de travail.

Pour rappel, alors que la CCT arrivait à échéance fin 2014, la délégation patronale avait transmis très tardivement un projet de refonte complète de cette dernière. Face aux protestations des syndicats et du personnel, la CCT a finalement été prolongée en l'état au 31 mars 2015, histoire de se donner le temps nécessaire pour analyser avec attention les demandes patronales et négocier correctement le nouveau texte.

Dans ce secteur subventionné qui subit de plein fouet les restrictions budgétaires de l'Etat, la marge de négociation est très étroite. Alors que les revendications du personnel portent principalement sur la nécessité de limiter la flexibilité horaire et la forte arythmie, les employeurs ne font qu'une maigre concession sur la balance horaire en fin d'année.

Mais surtout, loin d'entrer en matière sur la demande syndicale d'améliorer la prise en compte et la compensation du travail de nuit, l'association patronale fait tout le contraire en proposant d'introduire dans la CCT une nouvelle catégorie de salarié-e-s échappant à la Loi sur le travail. Sous la dénomination de « personnel d'accompagnement », le personnel soignant n'aurait pas droit, à l'instar du personnel éducatif non soumis à la Loi sur le travail, aux compensations en temps ou argent du travail de nuit. Pire encore, au prétexte que l'activité n'est pas constante dans les foyers tout au long de la nuit, 4 heures de présence effective seraient soustraites du décompte des heures de travail rémunérées.

D'autres affaiblissements de la CCT sont constatés, dont sa durée réduite et sa dénonciation possible chaque année. Pour le personnel, l'assemblée du 18 est donc la dernière occasion de peser sur l'issue de ces négociations avant le 31 mars. ♦

Françoise Weber



## NETTOYAGE

# Entêté, le patron perd deux fois au tribunal

IB Services SA perd  
au tribunal contre un  
employé sans papiers  
défendu par le SIT.  
Mauvais perdant, il  
contre-attaque, mais perd  
une deuxième fois.

**Mauvaise foi** • L'entreprise de nettoyage IB Services SA réclamait plus de 36 000 francs à un employé sans papiers en dédommagement d'un fumeux manque à gagner dont elle aurait souffert, alors que c'est elle qui avait remercié son collaborateur sans égard. Elle vient d'être déboutée par un arrêt de la Chambre d'appel des Prud'hommes.

Medit\*, membre du SIT, travaillait chez IB Services SA depuis 2010. Il était affecté deux heures par jour, six jours par semaine, au nettoyage d'un bar, et le reste de la journée à divers travaux en tant que nettoyeur en bâtiment. A l'audience, les témoins ont dressé le portrait d'un employé d'une extrême gentillesse, apprécié par tous-tes et qui se donnait avec beaucoup d'attention à son travail.

## VICTOIRE AU TRIBUNAL

Mais voilà que le 2 mai 2011, le directeur de l'entreprise annonce au travailleur qu'il n'a plus besoin de lui, exception faite des deux heures quotidiennes au bar. Le lendemain, Medit vérifie auprès du SIT la légalité de la décision de son employeur. Le secrétaire syndical qui le reçoit lui conseille d'effectuer ces deux heures quotidiennes mais de demander à son employeur de lui verser la totalité du salaire durant le délai de congé, soit les salaires correspondants à l'horaire qu'il effectuait jusqu'à ce changement.

L'employeur supporte mal le message, injuriant Medit et lui assénant un sévère « Tire-toi d'ici, je ne veux plus te voir ». Simultanément, il lui envoie une lettre l'accusant d'abandonner son poste. Medit n'a d'autre alter-

native que de porter l'affaire devant les Prud'hommes, lesquels condamnent IB Services SA à lui verser 12 000 francs de salaires impayés.

## MAUVAIS PERDANT

L'employeur aurait pu en rester au constat du tribunal mais la pilule lui reste en travers de la gorge. Il prétend que le fameux bar où travaillait Medit a cassé le contrat de prestations du fait du départ de ce dernier. Alors qu'il connaît la situation particulièrement précaire de Medit, le patron d'IB Services lui réclame alors un manque à gagner de rien moins que 36 000 francs! Malgré une vaste documentation produite par l'avocat de l'entreprise, Me Damien Blanc, le tribunal, ainsi que la Chambre d'appel, qui n'est pas dupe, le déboutent de ses prétentions. IB Services peut encore s'adresser au Tribunal fédéral en dernier recours, mais ses prétentions n'ayant aucun fondement, il n'a aucune chance de voir son éventuelle requête aboutir.

A noter qu'IB Services SA, sans nul doute plus à l'aise que Medit financièrement, ne lui a réglé son dû que par petits acomptes, après avoir été mis en poursuites. IB Services SA fait partie de ces entreprises, heureusement peu nombreuses dans le secteur du nettoyage, qui préfèrent dépenser des sommes importantes en procès que de payer ce qu'ils doivent à leurs employé-e-s et assumer leurs responsabilités. ♦

Jésus Gomez

\*(prénom d'emprunt)

## Les salarié-e-s de Swissport ont gagné

Sous prétexte que ses salarié-e-s coûtaient 20% plus cher que celles-ceux de l'entreprise concurrente (DNATA), Swissport avait proposé une baisse générale des salaires pouvant aller jusqu'à 15%, des licenciements pour les un-e-s et la surcharge de travail pour les autres. Après une manifestation à Genève Aéroport, un débrayage de plus de trois heures et un préavis de grève, la direction de l'entreprise de handling a dû reculer sur ses propositions de démantèlement de la CCT. Une victoire de la mobilisation et la participation des travailleuses pour préserver leurs conditions de travail. **ND**

## DNATA : la nouvelle CCT soumise au vote

Après la dénonciation de la CCT par la direction de DNATA et des mois de séances de négociation, une pétition pour une augmentation de salaire de 2% a été signée pour une majorité des travailleuses. L'employeur n'a pas accepté cette demande sous prétexte que l'entreprise est en mauvais état financier. Le résultat des négociations est toutefois soumis au vote du personnel, qui doit dire s'il accepte ou non la nouvelle CCT. En cas de refus, les salarié-e-s devront être prêt-e-s à se mobiliser. **ND**

## Accord sur sous-traitants français des TPG

A la demande des syndicats, l'OCIRT a réalisé un accord pour l'application de la directive OFT, qui fixe aux entreprises françaises sous-traitantes des TPG un salaire minimum pour leurs chauffeurs-euses. Les entreprises sous-traitantes françaises sont en effet soumises aux usages de transport public de personnes pour les heures effectuées en Suisse. Les salaires minimaux de la directive de l'OFT sont intégrés dans ces usages et donc applicables aux chauffeurs des entreprises sous-traitantes françaises. **ND**



## FRANC FORT

# Baisses de salaire et salaires en euros sont interdits

Les employeurs qui rêvaient de baisser les salaires des frontaliers-ières ou de les rémunérer en euros devront se réveiller: le droit et la jurisprudence interdisent de telles mesures.

**Analyse** • Régler en euros les salaires des frontaliers et frontalières, voire de tout son personnel, comme certains patrons l'envisagent, serait en pure contradiction avec les principes applicables du droit du travail et la jurisprudence. Certes, l'employeur dispose d'une certaine marge de manœuvre pour fixer les salaires et donc aussi pour les modifier à la baisse, du moment qu'il respecte la bonne foi, que le montant du salaire reste objectivement et suffisamment prévisible, et qu'il respecte les règles du congé-modification (respect du délai de congé en cas de modification du contrat).

Mais la liberté de l'employeur est néanmoins limitée par plusieurs dispositions légales. L'article 323b du Code des obligations (CO) précise qu'il doit payer ses salaires dans une monnaie « ayant cours légal », monnaie qui doit faire partie du contrat de travail et ne peut pas être modifiée unilatéralement. D'une part, il s'agit d'appliquer la notion de protec-

tion prévue par le droit du travail, selon laquelle la partie la plus faible au contrat doit être protégée contre certaines modifications. D'autre part, l'application de l'Accord sur la libre circulation des personnes (ALCP) interdit toute discrimination selon l'origine où le domicile du-de la travailleur-euse, dans le but d'empêcher la sous-enchère salariale dont les effets touchent l'ensemble des travailleurs-euses.

## RISQUE DE L'ENTREPRISE

Il est interdit de répercuter le risque entrepreneurial sur le personnel (disposition impérative de l'article 323 CO, qui ne peut être modifiée ni via un contrat de travail individuel, ni via une convention collective de travail, CCT). C'est justement le cas lorsque le cours du change défavorable assombrit les perspectives économiques d'une entreprise. Or, l'employeur doit assumer le cours du change qui fait partie du risque entrepreneurial. Lui seul en profite en effet lorsque le


cours prend une autre direction et augmente les bénéfices de son entreprise. La doctrine juridique interdit aussi les baisses de salaire sous forme de participation au résultat négatif d'une entreprise. Car là, nous sommes également en présence d'un report du risque entrepreneurial sur le personnel, ce qu'interdit l'article 322a du CO.

Pareilles dispositions, qu'elles soient introduites par des accords généraux, le congé-modification ou une CCT, sont par conséquent frappées de nullité. Elles ne peuvent pas non plus s'appuyer sur des « articles de crise » de CCT, car ceux-ci doivent respecter le droit impératif (art. 358 CO). Un employeur qui adapterait régulièrement les salaires en fonction des variations du cours du change commettrait un abus de droit (art. 2 Code civil CC).

## DISCRIMINATION INTERDITE

L'article 2 de l'ALCP (précisée à l'art. 9 al. 1 de l'Annexe 1 de l'ACLPL) interdit

strictement de traiter différemment les personnes en fonction de leur nationalité ou de leur lieu de domicile. Aucune raison économique, comme par exemple des variations du cours du change, ne peut justifier de telles discriminations. L'employeur ne peut donc pas lier au cours de l'euro les salaires qu'il verse aux citoyens-nés de l'UE ou aux travailleurs-euses frontaliers-ères. Cela protège aussi la main-d'œuvre qui vit en Suisse, en limitant ce qui aurait tout d'un dumping salarial.

En bref, les modifications de contrat ou les congés-modification que l'on justifierait pour modifier les salaires en euros – et/ou auraient pour conséquence des salaires variables – ou prévoieraient pareille mesure seraient frappées de nullité et considérées comme un abus de droit (art. 2 CC). 

Luca Cirigliano,  
secrétaire central de l'USS  
(adaptation SIT)

## RÉFÉRENCES

Arrêt du Tribunal cantonal de Bâle-Campagne, section civile, du 17 décembre 2012, N° 400 12 152.

Dr Jean Christophe Schwaab, Paiement du salaire en euros, adaptation au cours de l'euro : que dit le droit du travail ?

[jusletter.ch](http://jusletter.ch)

EMS

# Au plus près des personnes âgées

Hasimé Dervishaj, déléguée syndicale au sein des commissions paritaire et du personnel, nous parle de son parcours et son métier à la Maison de Vessy



**Interview** • Suisse d'origine kosovare, Hasime Dervisha vit en Suisse depuis 1990. Elle a 23 ans quand elle quitte l'Albanie, juste avant la guerre et alors qu'elle suit une formation de laborantine. Elle trouve refuge à Delémont puis, pour des raisons professionnelles, elle déménage à Genève avec son mari et ses trois enfants.

**Hasimé, pourquoi ne pas avoir repris des études de laborantine ?**

Quand je suis arrivée en Suisse, j'ai

pensé que c'était pour un cours moment. Je ne me suis pas beaucoup investie dans l'apprentissage de la langue, j'étais assez jeune et j'étais convaincue que je retournerai rapidement au pays. Assez vite j'ai eu ma première fille, trois ans plus tard la deuxième et le petit dernier a suivi 5 ans après. Je me suis occupée des enfants tout en travaillant un peu dans des usines (horlogerie, conserverie) et j'ai laissé tomber l'idée des études. Le temps a passé. Je suis fière de mes

deux filles qui sont inscrites à l'université et de mon fils qui finit le cycle. Il voudrait être architecte comme mes deux frères. Et puis j'aime mon travail et à 48 ans je n'ai pas envie de tout recommencer.

**Employée de maison dans un EMS, ça consiste en quoi ?**


L'entretien et le nettoyage c'est évidemment une partie du travail. Mais une employée de maison c'est bien plus que cela. J'ai été engagée en 2003

à la Maison de Vessy et mon chef m'a bien expliqué qu'une partie de mon temps devait être dédiée aux résident-e-s. C'est ce qui m'a plu. Je suis très sensible au confort des personnes en général et encore plus quand il s'agit des personnes âgées. J'aime les écouter, leur rendre de petits services, les accompagner boire le thé. Leur tenir compagnie en quelque sorte. Je suis très touchée par leur fragilité, leur solitude parfois. Les employé-e-s de maison en EMS font complètement partie du projet des établissements qui sont le lieu de vie des résident-e-s. Aujourd'hui, c'est plus difficile. Quand j'ai commencé les résident-e-s étaient en meilleure santé. Aujourd'hui, à cause des maladies psychiques, certain-e-s résident-e-s sont agressifs. Il faut savoir gérer cette colère, ça aussi c'est un métier.

**D'où vient ton engagement syndical ?**

Dès mon arrivée à Genève, j'ai adhéré au SIT. Je n'avais plus de travail et je me suis inscrite au chômage. Des connaissances m'avaient parlé en bien de la caisse chômage du SIT, elle payait toujours à date fixe à la fin du mois. J'aime les choses bien faites et c'est pour la bonne réputation du syndicat que je l'ai choisi. Depuis, j'ai fait mon chemin et comme je l'ai dit avant, j'aime écouter et aider les gens et puis c'est important de se défendre et d'aller jusqu'au bout des choses. C'est pour ça que j'ai franchi le pas et que je suis devenue déléguée syndicale à la commission paritaire depuis 2011 et membre de la commission du personnel depuis le début de l'année. J'ai suivi les formations offertes par le syndicat et je suis plus à l'aise pour accompagner les collègues. J'ose plus prendre la parole devant les autres. C'est encore difficile mais j'ai appris à choisir mes mots.

**Et aujourd'hui, qu'est-ce que tu défends ?**

Je défends une meilleure valorisation des fonctions hôtelières en EMS comme les employé-e-s de maison, les lingères, les aides de cuisine. Cela passe par la reconnaissance de la partie sociale exercée par ce personnel. Les métiers à l'Etat ne sont plus réévalués depuis longtemps. Tout est bloqué. Mais le métier a évolué avec mes autres collègues, nous ressentons le besoin d'être reconnus, soutenus et formés pour assumer notre fonction qui ne se résume pas à l'entretien des locaux ou du linge. 

Propos recueillis par Mirella Falco

## Décisions du SIT

Lors de sa séance de février 2015, le Comité SIT a :

- entendu la présentation de l'actualité et de l'offensive syndicale dans le secteur hôtellerie restauration;
- adopté une prise de position concernant l'actualité du franc fort et de l'offensive patronale;
- été informé du suivi de l'initiative 151 « Pour un renforcement du contrôle des entreprises. Contre la sous-

- enchère salariale » et de l'accord entre l'UAPG et la CGAS;
- discuté des enjeux du rassemblement du 18 février, journée mondiale du droit de grève;
- été invité à la demi-journée de formation syndicale SIT sur le Plan Berset et l'égalité salariale;
- parlé du double enjeu de la manifestation nationale du 7 mars;
- confirmé l'engagement de Selim Neffah au poste de secrétaire syndical dans le secteur tertiaire privé.



© SIT

## Les permanences du bus SIT

Une permanence syndicale est à votre disposition, à deux pas de chez vous

De 10h à 13h

Les **17, 24 et 31 mars** aux Pâquis  
à la place de la Navigation

De 10h à 13h

Les **14, 17 et 28 avril** aux Acacias  
Carrefour de l'Etoile, Route des Jeunes 9

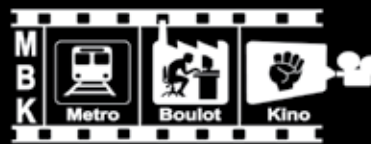
De 11h à 14h

Le **21 avril**, sur le parking du CEPTA Ternier  
Au Petit Lancy

**Non c'est non!**  
Site à l'intention des personnes harcelées sexuellement au travail

[www.non-c-non.ch](http://www.non-c-non.ch)

## metro BOULOT kino



SAISON 2014-2015

### LA MISE À MORT DU TRAVAIL

Série documentaire en 3 parties de Jean-Robert Viallet  
France-2009

**Mardi 24 fev 2015 /19h**

**La destruction-50mn**

Dans un monde où l'économie n'est plus au service de l'homme mais l'homme au service de l'économie, les objectifs de productivité et les méthodes de management poussent les salariés jusqu'au bout de leurs limites. Jamais maladies, accidents du travail, souffrances physiques et psychologiques n'ont atteint un tel niveau....

•Discussion: l'évolution du travail avec Nicola Cianferoni, chercheur en sociologie du travail à l'FEESP

**Mardi 17 mars 2015 /19h**

**L'Aliénation-64mn**

**SEANCE SPECIALE**

3 salariés sur 4 travaillent dans les services. S'il y a une crise du travail, c'est là qu'il faut l'observer. Installés dans une entreprise comme il en existe aujourd'hui des milliers dans le monde : Carglass, Mondadori, standardisée, Carglass est une filiale du groupe anglais Belron, ici, deux credo : une productivité maximale et un client roi totalement satisfait...

•Discussion: l'évolution du travail avec Marie Pèze, psychologue, auteure de "Ils ne mouraient pas tous, mais tous étaient frappés"

**Mardi 31 mars 2015 /19h**

**La dépossession-63mn**

Alors que la crise fait vaciller le capitalisme financier, La Dépossession raconte l'extraordinaire pouvoir des actionnaires sur le travail et les travailleurs. L'histoire nous transporte d'une usine Fenwick jusqu'aux arcanes de la finance new-yorkaise. Avec le rachat par fonds d'investissement KKR, la donne va radicalement changer pour les salariés.

•Discussion avec invités: l'évolution du travail



[www.metroboulotkino.ch](http://www.metroboulotkino.ch)

collaboration et projection

**CINELUX**

8 Bd St Georges, 1205 Genève [www.cinelux.ch](http://www.cinelux.ch)

## Manifestation nationale Toutes et tous à Berne!

**Samedi 7 mars 2015**

- pour de véritables contrôles de l'égalité salariale
- contre l'élévation de l'âge de la retraite des femmes à 65 ans

Montrons notre détermination en participant toutes et tous à la manifestation nationale: rassemblement à 13 h 30, Schützenmatte.

Train gratuit depuis Genève

Rendez-vous 10h place des XXII Cantons, départ 10h39 voie 6

Annoncez votre participation auprès de  
[sgaspar-rivoalan@sit-syndicat.ch](mailto:sgaspar-rivoalan@sit-syndicat.ch)

## ÉLECTIONS MUNICIPALES

# Camarades étrangers-ères, votez!

Le **SIT** se bat pour obtenir le droit de vote des étrangers-ères. Depuis bientôt 10 ans, ce droit est acquis au niveau communal pour les étrangers-ères domicilié-e-s à Genève depuis 8 ans.

Le **19 avril** prochain aura lieu le premier tour des élections municipales. Le SIT appelle tous-tes ses membres étrangers-ères qui bénéficient de ce droit à l'exercer.

Les élections municipales sont importantes, pour les crèches, l'aide sociale, l'aménagement du territoire, la culture, le sport, etc. Elles sont également importantes pour préserver

des conditions de travail correctes pour les employé-e-s municipaux-ales. Il est donc important d'élire celles et ceux qui défendent les intérêts des travailleurs-euses, de tous-tes les travailleurs-euses.

Camarades étrangers-ères et suisses, vous vivez, travaillez, et participez à la vie genevoise, exercez vos droits politiques, votez!

**Comment faire ?**  
Visitez le site multilingue :

## 8ans.ch

# Carnet noir



Notre amie et camarade **Maria Belen Gomez**, adjointe de direction au service social de la Ville de Genève, est décédée soudainement le 7 février 2015 dans sa 45<sup>ème</sup> année. Elle avait représenté le SIT aux négociations du Statut du personnel et siégeait comme représentante élue du personnel de la Ville de Genève au Conseil de Fondation de CAP Prévoyance. Nous garderons en souvenir son engagement fidèle, son caractère enjoué et la finesse de ses analyses. Nous exprimons à ses proches notre profonde sympathie

# Services des impôts pour les membres

Impôts: déclarations d'impôts (dès 2014 aussi pour les personnes soumises aux impôts à la source qui souhaitent faire une déclaration), recours, demandes de rectification d'acompte: sur rendez-vous en téléphonant entre 9h et 12h au 022 818 03 20.  
Impôts à la source: rectifications, arrangements de paiement: permanence le mercredi de 14h à 17h (janvier-mars 2015)

## IMPÔTS – PARTICIPATION DEMANDÉE POUR 2015

### DÉCLARATION

- Fr. 40.- si un seul revenu ou si le conjoint est aussi syndiqué
- Fr. 50.- si le revenu du conjoint non syndiqué ne dépasse pas Fr. 15 000.-
- Fr. 70.- si le revenu du conjoint non syndiqué dépasse Fr. 15 000.-
- Fr. 10.- supplément pour déclaration d'enfant non syndiqué avec un revenu inférieur à Fr. 15 000.-
- Fr. 90.- membre de la famille non membre du SIT revenu supérieur à 15 000.-
- Fr. 10.- demande de rectification d'acomptes pour un revenu
- Fr. 20.- demande de rectification d'acomptes pour plusieurs revenus
- Fr. 20.- lettre de contestation, si la faute n'est pas imputable au SIT
- Fr. 10.- pour un arrangement de paiement

### IMPÔTS À LA SOURCE

- Gratuit pour la demande de rectification du taux d'imposition
- Fr. 10.- pour un arrangement de paiement
- Fr. 20.- pour une lettre de contestation

<p>Ich bin <b>8</b> Jahre alt und ich wähle in meiner Gemeinde!</p>	<p>iTengo <b>8</b> años y voto en mi municipio!</p>	<p>J'ai <b>8</b> ans, je vote dans ma commune!</p>	<p>Ho <b>8</b> anni, voto nel mio comune!</p>
<p>Tenho <b>8</b> anos e voto no meu município!</p>	<p>Jam <b>8</b> vjeç, Votoj në komunën time!</p>	<p>I am <b>8</b> years old and I vote in my commune!</p>	<p>iTengo <b>8</b> años y voto en mi municipio!</p>
<p>I am <b>8</b> years old and I vote in my commune!</p>	<p>J'ai <b>8</b> ans, je vote dans ma commune!</p>	<p>Ich bin <b>8</b> Jahre alt und ich wähle in meiner Gemeinde!</p>	<p>Jam <b>8</b> vjeç, Votoj në komunën time!</p>
<p>Ich bin <b>8</b> Jahre alt und ich wähle in meiner Gemeinde!</p>	<p>Tenho <b>8</b> anos e voto no meu município!</p>	<p>Ho <b>8</b> anni, voto nel mio comune!</p>	<p>J'ai <b>8</b> ans, je vote dans ma commune!</p>




**8ans.ch**  
 Votre voix compte

# Défendons le droit de grève

C'est à Genève que le mouvement syndical suisse a participé à la journée mondiale de défense du droit de grève le 18 février dernier. A l'initiative de la CGAS, du Cartel intersyndical et de l'USS, trois rassemblements ont eu lieu tout au long de cette journée d'action.

Il y a été rappelé que le droit de grève est attaqué au sein de l'Organisation internationale du travail avec la complicité active du gouvernement et du patronat suisse. Il y a aussi été rappelé qu'en Suisse et à Genève, le droit de grève est systématiquement attaqué dès qu'il est exercé, parce qu'il constitue l'arme la plus puissante des travailleurs-euses pour défendre leurs intérêts.

Et Manuela Cattani, présidente de la CGAS et secrétaire générale du SIT, de conclure cette journée par « La meilleure manière de défendre le droit de grève, c'est de l'exercer ». 

**Daide De Filippo**

Photos : Demir Sönmez



SIT INFO  
CP 3287  
1211 GENÈVE 3

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

## Rédaction et mise en page

Daide De Filippo, Schönborn Hernandez.  
Police de caractère Adelle et Adelle Sans  
par TypeTogether

## Collaboration régulière

Martine Bagnoud, Valérie Buchs, Manuela Cattani, Équipe Chômage, Natalia Delgado, Mirella Falco, Jean-Luc Ferrière, Jésus Gomez, Thierry Horner, Emmanuelle Joz-Roland, Jorge Klappenbach, Selim Neffah, présidence du SIT, Sylvain Tarrit, Georges Tissot, Françoise Weber.

## Impression

Ediprim SA, Bienne  
Tirage: 11 w500 exemplaires  
Paraît 8 fois par an



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

SIT-info 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.