



© Nik Shuliahin

Le SIT s'engage pour que le 15 mai 2020 soit une journée de lutte et de grève pour le climat et pour une transition écologique socialement juste.

Mobilisation • Conformément au contenu de la résolution Climat adoptée par son Congrès (lire en p.8), le SIT s'engage pour la réussite de la grève Climat. Partout dans le monde, le 15 mai 2020 sera un moment de forte mobilisation pour exiger des gouvernements et des grandes entreprises responsables de la crise climatique, que des mesures adéquates pour stopper la pollution soient prises.

À Genève c'est le Collectif genevois pour la grève du 15 mai 2020, dont le SIT est membre à l'instar d'autres syndicats, des jeunes pour le climat, de nombreuses associations et mouvements écologistes et des partis de gauche et

des Verts, qui sera à la manœuvre.

FAIRE COMME POUR LA GRÈVE FÉMINISTE

Bien sûr la mobilisation réclamera des mesures générales. S'agissant de grèves de branches, d'entreprises ou des services publics, le modèle de préparation retenu est celui de la grève féministe du 14 juin 2019. Compte tenu des limites du droit de grève en Suisse, il s'agit, pour rendre la grève licite, d'élaborer des cahiers de revendications pouvant figurer dans une CCT et de revendiquer des mesures prouvant être prises directement par l'entreprise ou par le service public concerné.

Un séminaire organisé par la Communauté genevoise d'action syndicale le 18 janvier a permis à plus de 40 militant-e-s et secrétaires syndicaux-ales d'échanger autour de la préparation syndicale de cette grève et d'esquisser des propositions de revendications.

CLIMAT ET SANTÉ AU TRAVAIL

La multiplication des épisodes caniculaires et les atteintes à la santé lors de travail notamment à l'extérieur en cas de forte chaleur, mettent en évidence la nécessité de revendiquer l'arrêt de travail sans perte de salaire dès une certaine

> SUITE PAGE 4

SALAIRE MINIMUM LÉGAL

L'initiative « 23 frs, c'est un minimum ! » sera soumise au peuple le 17 mai prochain. Une occasion à ne pas manquer de satisfaire une revendication de la Grève des femmes* / féministe du 14 juin 2019. **4**

VOTATIONS DU 9 FÉVRIER

Découvrez les recommandations du SIT pour les votations du 9 février concernant la lutte contre les discriminations et contre la cherté du logement. **6**

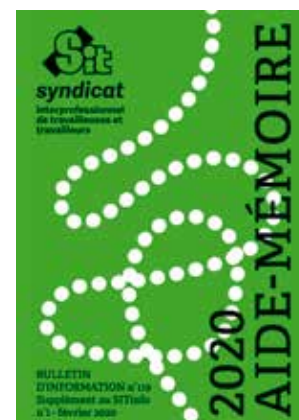
CAHIER SPÉCIAL CONGRÈS

Le 18^e Congrès du SIT a eu lieu le 7 décembre 2019. SITinfo publie dans ce numéro trois résolutions adoptées par les militant-e-s. **7-10**

SALAIRES

Ce numéro de SITinfo étant le premier de l'année, une large place y est consacrée aux questions salariales dans différents secteurs. **11-13**

DANS CE NUMÉRO



Billet de la présidence

La sécurité de l'emploi et le développement écologique et durable de la société ne sont pas contradictoires, mais compatibles.

Des programmes axés sur des mesures d'économie d'énergie (isolation thermique des bâtiments, nouveaux systèmes solaires ou éoliens, promotion des transports collectifs ou de la mobilité douce), sont à la fois favorables à l'emploi et justifiables sur le plan écologique et social.

Lorsque l'on évoque la nécessité d'« investissements verts », orientés vers la « transition énergétique » que l'on perçoit maintenant comme urgente, cela pourrait se traduire, par exemple, par l'assainissement des bâtiments, appelant non seulement de nouveaux emplois, mais aussi de nouvelles compétences, avec en corollaire la transformation de certaines formations.

Tout comme les syndicats par le passé se sont opposés au nucléaire (Kaiseraugst, Argovie), ils peuvent aussi s'inscrire (mieux vaut tard que jamais!) dans une démarche d'opposition à l'énergie fossile qui est la source la plus importante des émissions en CO₂ de l'activité humaine, notamment industrielle.

En tant que syndicat qui traite au quotidien la violence du système capitaliste sur nos camarades travailleuses et travailleurs, nous devons percevoir les dommages faits à la nature et à notre planète comme un cynisme supplémentaire du consumérisme libéral, desquels il est nécessaire de sortir.

Mais pour sortir de cette violence et de ce cynisme qui sont soutenus par une infinité de supports (publicité, réseaux sociaux) et de discours idéologiques et culturels, il est nécessaire de donner un autre visage désirable et fort à un monde qui ne soit pas dopé aux énergies fossiles.

« Si nous ne disposons pas d'histoires autour desquelles nous fédérer, nous n'aurions ni Etats, ni monnaies, ni entreprises, ni civilisations. [...] Nous avons besoin de récits qui nous rassemblent, nous permettent de coopérer et donnent un sens à notre vie en commun. »¹

Commençons par poursuivre les actions qui vont nous mener, pas après pas, à la Grève climat du 15 mai 2020 en nous fédérant à celles et ceux qui envisagent un autre avenir écologique et social! 

Diego Cabeza



SOMMAIRE

ÉDITO

Trois campagnes, un combat **p 3**

ACTUALITÉS

Un pas concret vers plus d'égalité **p 4**

C'est parti pour la grève

du 15 mai 2020! **p 4**

On ne lâche rien! **p 5**

Des nouveaux avions

de combat? Non merci! **p 5**

Combattre la spéculation,

OUI à l'initiative

de l'ASLOCA **p 6**

DOSSIER

18^e Congrès: Construire les luttes d'aujourd'hui et de demain **p 7**

Le SIT s'engage pour

la grève mondiale pour

le climat du 15 mai 2020 **p 8**

Poursuivons la lutte

contre les discriminations

sexistes **p 9**

Protégeons les salaires,

pas les frontières **p 10**

SECTEURS

Attaque injustifiée sur

les indemnités horaires **p 11**

Budget 2020: 412 postes supprimés **p 11**

2020: année de la bonne paie? **p 12**

Des emplois au milieu du gué **p 13**

EN ACTION

La justesse de notre combat **p 16**


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,

horlogerie, industrie, commerce, médias,

transports, finance, etc.)

mardi et jeudi de 14 h à 18 h au 1^{er} 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^e étage

Salarié-e-s sans statut légal

mardi et jeudi de 14 h à 17 h

Service des impôts pour les membres uniquement

déclaration: sur rendez-vous

+41 (0) 22 818 03 20 entre 9 h et 12 h

Permanence impôts à la source

(février – mars) mercredi

de 14 h 30 à 17 h 30 au 1^{er} étage

CAISSE DE CHÔMAGE DU SIT

– Rue de Montbrillant 38

du lundi au vendredi 9h-13h

– Rue des Chaudronniers 16

mardi 14h-17h

Par téléphone de 9 h à 12 h

+41 (0) 22 818 03 33

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

Trois campagnes, un combat

Salaire minimum légal, libre-circulation des personnes, protection du climat : trois batailles fondamentales que le SIT et l'ensemble du mouvement syndical genevois s'apprêtent à livrer simultanément ce printemps. Plus qu'une coïncidence de calendrier – votation cantonale sur l'initiative syndicale « 23 frs, c'est un minimum ! » et votation fédérale sur l'initiative de l'UDC « pour une immigration modérée » le 17 mai, et Grève du climat le 15 mai décidée par le mouvement des jeunes, la jonction de ces trois combats a une cohérence syndicale évidente.

Salaire minimum et libre-circulation d'abord. On ne le répètera jamais assez : « protégeons les salaires, pas les frontières ». Parce que le dumping salarial ne date pas de 2002, année d'entrée en vigueur de la libre-circulation entre la Suisse et l'Union européenne. Certains patrons le pratiquaient déjà avant, et l'introduction des mesures d'accompagnement, extension facilitée des conventions collectives, édicton de contrats-types avec salaire minimaux obligatoires en cas de constats de sous-enchère abusive et répétée, a au contraire limité les possibilités d'abus patronaux en matière de salaire. Mais « limité » ne veut pas dire « éliminé », d'où la nécessité de s'attaquer, avec l'initiative « 23 frs, c'est un minimum ! », aux plus scandaleux des abus : les salaires en dessous de 4000 frs. A l'inverse, abolir la libre-circulation accentuera la pression sur les salaires. D'une part parce que les mesures d'accompagnement, dont la suppression est l'objectif principal de l'UDC, tomberont avec, et d'autre part parce que les patrons embaucheront toujours de la main d'œuvre européenne, mais une main d'œuvre avec moins de droits et donc plus corvéable, avec pour effet de fragiliser d'avantage la capacité de

négociation salariale de l'ensemble des travailleurs-euses.

Libre-circulation et protection du climat ensuite. Nous ne sommes pas les seul-e-s à établir un lien entre ces deux thèmes : l'UDC, tentant maladroitement et pathétiquement de surfer sur la vague verte, stigmatise encore une fois les immigré-e-s en tentant de faire croire qu'ils-elles portent la responsabilité de la dégradation de l'environnement : surpopulation, transports, bétonnage, voilà les maux que véhiculerait une « immigration incontrôlée » dans une Suisse fantasmée de nains de jardins bien propres et intégralement biodégradables. Un écran de fumée (sans mauvais jeu de mots) pour continuer à exploiter sans limites, ici et ailleurs, les travailleurs-euses et les ressources naturelles.

Ce qui nous amène à la troisième jonction, celle de la protection du climat et du salaire minimum légal. Une jonction, celle du mouvement syndical et du mouvement des jeunes pour le climat, que l'on doit à ces derniers-ères. Car rendons à César ce qui appartient à César. Ce sont bien elles et eux,

ces jeunes mobilisé-e-s, qui sont venu-e-s réveiller les syndicats sur la question climatique. Avec un message clair et d'une extraordinaire lucidité : il y a urgence à agir, tant auprès des gouvernements que des entreprises, pour

« Les inégalités et la dégradation de l'environnement ont la même matrice »

que des mesures de protection de l'environnement et du climat soient prises. Mais pas n'importe quelles mesures, des mesures socialement justes, qui ne reportent pas sur les travailleurs-euses la facture de la nécessaire transition écologique. Des mesures qui ne soient pas seulement cosmétiques, mais qui doivent toucher au cœur du problème, celui du mode de production, et par conséquent du mode de répartition des richesses et du pouvoir. Car les inégalités et la dégradation de l'environnement ont la même matrice : la maximisation des profits et l'accaparement des richesses par une minorité de possédant-e-s.

Salaire minimum légal, libre-circulation et mobilisation pour la justice climatique ont quant à elles également quelque chose en commun : la justice sociale. Ce printemps, nous aurons donc trois campagnes à mener, pour un seul combat. ♦

Davide De Filippo

SALAIRE MINIMUM LÉGAL

Un pas concret vers plus d'égalité

L'initiative « 23 frs, c'est un minimum ! » sera soumise au peuple le 17 mai prochain. Une occasion de satisfaire une revendication de la Grève des femmes*/féministe du 14 juin 2019.



CONTRE LA PRÉCARITÉ

23.-

C'EST UN MINIMUM

Ce n'est pas tous les jours que se présente une occasion de faire un pas concret vers plus d'égalité salariale entre hommes et femmes. Les travailleuses le savent bien, elles qui sont descendues par centaines de milliers dans la rue le 14 juin 2019. Or à Genève, à moins d'une année de cette extraordinaire mobilisation, cette occasion se présente pour 20 000 femmes dont le salaire aujourd'hui n'atteint pas 4 000 frs par mois. Le 17 mai prochain, l'initiative syndicale pour instaurer un salaire minimum légal de 23 frs de l'heure sera en effet soumise à votation. Une occasion à ne pas manquer pour lutter contre les bas salaires. Des

bas salaires qui concernent, et ce n'est pas un hasard, majoritairement des femmes.

DISCRIMINATIONS INDIRECTES

A Genève, deux tiers des salarié-e-s touchant un salaire inférieur à 4 000 frs par mois pour un plein temps sont des femmes, alors que sur l'ensemble de la population active, les femmes représentent 48 %. Une part de cette surreprésentation des femmes dans les bas salaires s'explique sans doute par des discriminations directes : à travail égal et profil égal, travailleuses moins rémunérées que les travailleurs pour le seul motif, inavoué mais bien réel, d'être une femme.

Mais une part non moins importante s'explique aussi par des discriminations indirectes : l'absence

de reconnaissance salariale pour des emplois majoritairement occupés par des femmes. Avec au centre de cette discrimination, la *valeur* qu'une société ou les employeurs – car au final ce sont bien eux qui fixent les salaires, donnent au travail. Or, dans une société encore fortement patriarcale, le travail des femmes est encore largement dévalorisé. On ne s'étonnera donc pas de trouver dans les bas salaires des tâches principalement attribuées aux femmes : blanchisserie, coiffure, femmes de chambre, nettoyeuses, garde d'enfants, accueil, etc.

FAIBLESSE DU PARTENARIAT SOCIAL

Il existe par ailleurs une corrélation entre le bas niveau de ces salaires et la faiblesse du partenariat social dans les secteurs concernés. Soit ce dernier n'existe pas, ni les salarié-e-s ni les employeurs n'étant organisé-e-s de manière à être en mesure de mener une négociation collective sur les salaires, soit ces organisations existent mais le rapport de force est nettement défavorable aux salarié-e-s. C'est le cas par exemple dans les secteurs de l'hôtellerie-restauration et du nettoyage, régulés par des conventions collectives mais dont les salaires minimaux demeurent désespérément bas.

Or, si les négociations salariales n'aboutissent pas à de meilleurs résultats, c'est en raison de l'intransigeance patronale d'une part, et de la difficulté pour les syndicats à organiser et à mobiliser le personnel afin de construire un rapport de force plus équilibré d'autre part. Cette difficulté s'explique à son tour par divers facteurs : l'absence de droits syndicaux et de protection légale contre le licenciement, la crainte du chômage particulièrement forte dans les secteurs peu qualifiés, la précarité économique résultant des bas salaires, des horaires de travail étendus et la persistance d'une répartition inégalitaires des tâches domestiques et de soins, rendant plus difficile la participation des travailleuses à l'organisation syndicale.

OUI AU SALAIRE MINIMUM LÉGAL

Ce n'est donc pas un hasard non plus si l'introduction d'un salaire minimum légal figure au cahier de revendications de la grève du 14 juin. Ce salaire minimum n'éliminera pas à lui tout seul toutes les inégalités salariales entre hommes et femmes, mais il contribuera à faire un pas important dans ce sens, en améliorant concrètement et substantiellement les plus bas revenus de 20 000 travailleuses à Genève. ♦

Davide De Filippo

CLIMAT

C'est parti pour la grève du 15 mai 2020 !

> SUITE DE LA PAGE 1

température pour des secteurs tels que la construction, l'horticulture, l'agriculture, les voiries, etc. Dans d'autres secteurs il s'agirait de revendiquer des aménagements horaires tendant à atténuer l'impact de la canicule sur la santé au travail. Afin de protéger la santé du personnel et de diminuer la pollution, il s'agirait également de re-

vendiquer de substituer les produits polluants et nocifs pour l'environnement et pour la santé par des produits qui ne le sont pas. Ceci concerne les nettoyages, la coiffure, etc.

MOBILITÉ PRISE EN CHARGE PAR L'EMPLOYEUR

Le trafic motorisé individuel pro-

voque une part importante de pollution. Et les transports publics, même avec la mise en fonction du Léman Express, ne sont pas suffisamment développés en trajets et en horaires pour coller aux horaires des salarié-e-s. A l'instar de ce que pratiquent certaines entreprises de l'Aéroport, il s'agirait de revendiquer que les employeurs, notamment les grandes entreprises, prennent en charge (financièrement et par des mini-bus), le trajet entre le domicile et le lieu de travail. Cette revendication a l'avantage de tenir compte du personnel qui a des horaires décalés ou qui vit dans des zones mal desservies par les transports publics, dont le personnel frontalier.

DROIT D'INFORMATION ET DE CONSULTATION

Pour toutes les entreprises et secteurs, il s'agirait de revendiquer que le personnel soit informé et consulté en matière de plans de réduction des émissions de carbone que l'entreprise est censée élaborer, conformément au droit de consultation en matière de questions relatives à la protection de la santé prévu par la Loi sur le Travail.

Ces prochains mois ces propositions et d'autres encore seront débattues lors d'assemblées syndicales et sur les lieux de travail jusqu'à constituer des cahiers de revendications à remettre aux employeurs. ♦

Manuela Cattani

8 MARS 2020

On ne lâche rien !

A l'occasion de la Journée internationale de lutte pour les droits des femmes, le mouvement féministe donnera à nouveau de la voix.

Egalité • Ce 8 mars, nous allons nous mobiliser dans un élan de solidarité internationale pour unir nos voix à toutes celles qui, dans le monde, s'élèvent pour exiger le droit de vivre dans une société basée sur l'égalité et la solidarité. Comme partout dans le monde - de la Grèce à l'Etat espagnol, du Chili au Rojava, de l'Argentine à la France, de la République démocratique du Congo à l'Iran, en passant par Hong-Kong, les femmes et les personnes trans et non binaires se lèvent pour combattre les discriminations, le sexisme et les violences. Nous disons STOP aux féminicides. STOP aux viols et aux violences sexistes, quelle que soit notre identité de genre. Nous disons STOP au contrôle imposé à nos corps sous toutes ses formes. Nous disons STOP à l'exploitation et à la destruction par le système capitaliste. Pour celles qui fuient les guerres et toutes les formes de violences machistes, éatiques, économiques, nous voulons que la Suisse respecte et applique sans réserve la Convention d'Istanbul et qu'elle devienne une terre d'accueil. En plus, nous demandons l'application du principe « un même travail, un même salaire, un même permis », ainsi qu'une facilitation des



© Delia Giandeni

procédures de reconnaissance des diplômes étrangers.

REJOIGNEZ-NOUS !

En Suisse, nous sommes plus fortes depuis le succès historique de la grève féministe et des femmes* du 14 juin dernier. Dans tous les cantons, les collectifs de préparation à la grève féministe et les syndicats poursuivent leurs actions, car nous voulons du temps et les moyens pour vivre mieux. Nous revendiquons et agissons pour

construire une société solidaire et durable, qui respecte nos vies et la planète. A Genève, des actions sont prévues, dès le samedi soir ainsi que le dimanche toute la journée (voir programme sur notre site web).

DU TEMPS ET LES MOYENS POUR VIVRE MIEUX

Le 8 mars 2020 sera un dimanche. A cause de la flexibilisation constante du temps de travail, le dimanche n'est de loin pas un jour de congé pour

tout le monde, un jour festif consacré aux loisirs et au repos. Le travail domestique, éducatif et de soins ne s'arrête jamais, qu'on l'accomplisse gratuitement ou qu'il soit rémunéré, c'est du travail 24 heures sur 24, 365 jours sur 365 ! Indispensable à la vie, à la société, à l'économie, ce travail ne compte ni pour nos salaires, ni pour nos rentes lorsqu'il est fait à la maison et il est dévalorisé lorsqu'il est accompli par des tiers, non seulement des femmes migrantes, mais de plus en plus de femmes exploitées et contraintes de vivre dans des conditions précaires. Toutes générations confondues, nous subventionnons l'économie. Dans les services publics cantonaux et communaux, les compensations pour le travail du dimanche, mais aussi pour le travail du soir, de nuit et des jours fériés sont maintenant attaquées dans le but de faire des économies.

Nous refusons résolument la proposition du Conseil fédéral d'augmenter d'un an l'âge de la retraite des femmes. Au contraire, nous voulons réduire le temps de travail salarié pour tout le monde sans baisse de salaires et nous exigeons un salaire minimum qui permette de vivre bien. Nous voulons un renforcement massif des congés maternité, parentaux et pour proches. Nous voulons un accueil de jour pour les enfants gratuit et un service public fort, notamment dans les soins. Nous voulons profiter de la vie autrement qu'en consommant et nous exigeons le partage équitable des tâches domestiques, éducatives et de soins. ♦

Coordination nationale des collectifs de la grève féministe et des femmes*, adaptation SITinfo

DÉPENSES PUBLIQUES

Des nouveaux avions de combat ? Non merci !

Le SIT soutient le référendum lancé par le GSsA, le PS, les Verts et d'autres, contre l'achat de nouveaux avions de combat.

Référendum • Après le crash du Gripen en votation populaire le 18 mai 2014, la majorité parlementaire de droite persiste et signe en décembre 2019 et votant l'achat de nouveaux avions de combat. Prompte à monter au créneau pour démolir les assurances sociales dès qu'elle flaire quelques milliers de francs de prétendus abus, cette droite antisociale n'hésite pas à jeter par la fenêtre des milliards d'impôts dès qu'il s'agit de nouveaux jou-

joux pour l'armée. Le comité du SIT a donc décidé de soutenir le référendum national lancé par la gauche et diverses associations antimilitaristes.

Alors qu'une guerre conventionnelle contre la Suisse ou à ses portes est une hypothèse hautement improbable, l'achat de nouveaux avions de combat constitue une dépense aussi somptueuse qu'inutile. Pour s'en convaincre, il n'y a qu'à se demander à quoi ont bien pu servir les avions de

combat que le Conseil fédéral et la droite veulent aujourd'hui remplacer. La réponse est aussi évidente que le nez au milieu de la figure : à rien. Si l'on devait à la rigueur concevoir la nécessité d'une « police aérienne » pour prévenir la Suisse de quelque risque terroriste, des options infiniment moins chères pourraient suffire.

Car il s'agit ici d'une dépense de 6 milliards de francs, soit le double du coût des Gripen rejetés en 2014. En comptant l'entretien, la facture monterait même à 24 milliards de francs ! A ce tarif-là, il y aurait de quoi financer la fin de la pénurie de places en crèches, un congé parental digne de ce nom, ou encore des mesures importantes de lutte contre le réchauffement climatique. Mais non, au lieu de tout cela, la droite préfère encore brûler du kérosène, tandis qu'elle verse des larmes de crocodile sur les assurances sociales qu'il faudrait « assainir » à coups de massue. Cherchez l'erreur, et trouvez le stylo. ♦

Davide De Filippo

Téléchargez, signez et faites signer le référendum sur sit-syndicat.ch

EGALITÉ

OUI à la lutte contre les discriminations

Les discriminations en raison de l'orientation sexuelle ne sont pas encore pénalement répréhensibles. La votation du 9 février prochain permettra de corriger cela.

Référendum • Il y a un peu plus d'un an était adoptée une initiative parlementaire complétant l'article du Code pénal suisse punissant les discriminations et discours haineux, en y incluant l'orientation sexuelle. Si l'injure LGBTIQ-phobe était déjà répréhensible au même titre que toute autre agression verbale, cet ajout ouvrait la possibilité de sanctionner des discours idéologiques ou d'appel à la haine, ainsi que les pratiques discriminatoires sur la base de l'orientation sexuelle. Mais c'était compter sans l'UDF et les Jeunes UDC, frange ultra-chrétienne de notre paysage politique, et le référendum lancé dans la foulée, qui a obtenu le nombre de signatures suffisant sur la base d'argumentaires mensongers, supposément pour lutter contre ces mêmes discriminations.

Qu'à cela ne tienne, avec un très large front syndical, politique et associatif, le SIT appelle à voter OUI le 9 février pour que les discriminations en raison de l'orientation sexuelle soient pénalement punissables au même titre que le racisme.

LIBERTÉ D'OPINION VS DIGNITÉ HUMAINE ?

Le débat démocratique et la liberté religieuse sont des valeurs du SIT. Contrairement à ce que déclare le camp du « non », il n'est pas question de les limiter. Toutefois, « la haine n'étant pas une opinion »,



© Sharon Mccutcheon

il est essentiel de trouver le juste équilibre entre la liberté d'expression et la dignité humaine, deux droits fondamentaux. Ce qu'il est important de comprendre, c'est que si des mots comme « pédé » ou « gouine » sont des insultes courantes, et que s'il existe tant de discriminations sur la base de l'orientation sexuelle, c'est bien parce que des idéologies discriminatoires sont promulguées, voire enseignées, dans notre société.

DISCRIMINATIONS INACCEPTABLES AU TRAVAIL

Combattre les discriminations est un des devoirs du syndicat. La lesbo-, l'homo- et la biphobie peuvent rendre nos quotidiens ou ceux de nos collègues intenable. L'étude « être LGBT au travail », publiée par la Fédération genevoise des associations LGBT et l'institut des études genre de l'université de Genève en 2014, avance le chiffre, impressionnant de 70 % des personnes LGBT interrogées ayant été témoins ou ayant subi des formes de discriminations liées à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre sur leurs lieux de travail durant les trois dernières années. Ces actes, tels que des insultes, des mises au placard ou encore des « blagues » LGBT-phobes rendent le climat de travail hostile et peuvent fortement affecter le bien-être des travailleurs-euses. Ces discriminations sont par ailleurs accentuées lorsqu'on est une femme, et encore plus fortement lorsqu'on est une personne trans*. En effet, c'est cette catégorie-ci de la population qui se retrouve davantage affectée sur le lieu de travail, notamment en ce qui concerne les pratiques de mises à l'écart, et qui plus est, n'a pas été incluse dans le nouveau dispositif pénal sur lequel nous voterons le 9 février.

UN PAS DANS LA BONNE DIRECTION

Au même titre que sur les questions de genre et de racisme, des outils doivent être disponibles, au niveau individuel et collectif, afin de contrer les injustices. Bien entendu, compléter cet article pénal n'abolira pas le caractère hétérosexiste de notre société comme par magie, mais au moins, cela enverra un message symbolique fort et permettra à des gens de se saisir de cet outil pour pointer du doigt les discours et pratiques discriminatoires de celles et ceux qui ont le pouvoir de discriminer. ♦

Marlene Carvalhosa Barbosa et Maimouna Mayoraz

Pour plus d'infos sur le thème « Être LGBT au travail », consultez le site web suivant : <https://diversite-au-travail.ch/publications/etude-etre-lgbt-au-travail/>

LOGEMENT

Combattre la spéculation, OUI à l'initiative de l'ASLOCA

Le SIT appelle à voter OUI le 9 février prochain à l'initiative fédérale « Davantage de logements abordables ».

Initiative fédérale • L'initiative « Davantage de logements abordables » lancée par l'ASLOCA avec le soutien des partis de gauche et des syndicats, prévoit qu'au moins 10 % des nouveaux logements construits sur l'ensemble de la Suisse soient d'utilité publique, et que les coûts d'assainissement énergétique soutenus par l'Etat ne soient pas reportés sur les loyers. Le SIT appelle sans hésiter à

voter OUI à cette initiative.

En faisant la promotion de la construction d'une part plus importante de logements coopératifs, l'initiative contribuera à mettre sur le marché plus de logements abordables pour les salarié-e-s. Car contrairement au marché à but lucratif, les loyers des coopératives d'habitation doivent uniquement couvrir les coûts de la construction, de la maintenance

et des investissements. Alors que les salaires réels n'ont augmenté que de 12 % ces vingt dernières années, les loyers ont connu sur la même période une augmentation de 29 %, essentiellement due à la spéculation sur le marché à but lucratif.

JUSTICE CLIMATIQUE ET JUSTICE SOCIALE

Quant à l'interdiction de reporter sur

les loyers les coûts d'assainissement énergétique des bâtiments, c'est une mesure essentielle non seulement pour protéger les locataires contre de nouvelles hausses, mais également pour ne pas reporter sur ces dernières les coûts de l'indispensable transition écologique vers laquelle nous devons aller. Car les mesures urgentes à prendre en matière de protection du climat et de l'environnement doivent être financées par celles et ceux qui en sont responsables et qui en ont les moyens. En l'occurrence les promoteurs immobiliers qui ont construit sans se préoccuper de l'impact environnemental afin de maximiser leurs profits, et rechignent aujourd'hui à financer les travaux d'assainissement pour ce même motif.

Car il n'y aura pas de justice climatique sans justice sociale. ♦

Davide De Filippo



© Eric roset

18^e CONGRÈS

Construire les luttres d'aujourd'hui et de demain

Le 7 décembre 2019 s'est tenu le 18^e Congrès du SIT. Une journée riche en réflexions sur la construction syndicale et les luttres à mener dans les secteurs précaires.

Syndicalisme • Une centaine de militant-e-s de tous les secteurs et commissions interprofessionnelles du SIT se sont réuni-e-s le 7 décembre dernier pour tenir le 18^e Congrès du SIT. A travers le thème de cette année, « Précarités de l'emploi: construire les luttres d'aujourd'hui et de demain », l'organe suprême du syndicat s'est interrogé sur les moyens à mettre en œuvre pour construire le

syndicat dans les secteurs précaires et y mener des luttres avec les salarié-e-s. L'occasion d'une introspection sur les fondements de l'interprofessionnelle du SIT, et sur le nécessaire renouvellement de nos pratiques syndicales pour favoriser les luttres des travailleurs-euses soumis-es à des formes de précarités de plus en plus importantes.

Réparti-e-s en ateliers, les militant-e-s ont exa-

miné et complété cinq propositions portant sur les comités de secteurs à renforcer, sur leur rôle en tant que militant-e-s, sur les luttres à mener avec les travailleurs-euses temporaires et les travailleurs-euses « uberisé-e-s ». Et parce que les diverses formes de précarité de l'emploi et de revenu frappent plus durement les femmes, sur les moyens de favoriser encore plus la participation des travailleuses aux luttres syndicales. Un atelier a également été consacré aux droits syndicaux, car il n'y a pas de droits sans luttres, ni de luttres sans droits.

Après l'adoption du texte d'orientation politique réunissant l'ensemble de ces réflexions et propositions (et qui sera publié prochainement sous forme de brochure), le Congrès a également procédé au renouvellement de ses instances. Un nouveau Comité a été élu, et la présidence sortante reconduite pour un nouveau mandat: Diego Cabeza à la présidence, Ana Paola Ferraz et Alberto Fernandez à la vice-présidence. Il en va de même pour le secrétariat général, avec Manuela Cattani et Davide De Filippo.

Enfin, le Congrès a adopté trois résolutions, que SITinfo publie intégralement ci-après, portant sur les principaux combats qui rythmeront ce printemps. Parce que les sujets sur lesquels s'engager et lutter ne manquent pas. ♦

Davide De Filippo



Climat • Depuis plus d'une année partout dans le monde un nouveau mouvement social d'envergure, essentiellement porté par les jeunes, exige des **décisions politiques urgentes et des transformations profondes du mode de production afin de stopper rapidement la dégradation de l'environnement et les catastrophes climatiques**. En vue d'une journée mondiale de grève pour le climat le 15 mai 2020, ce mouvement réclame un engagement fort des syndicats.

Le SIT considère que les changements climatiques aux conséquences catastrophiques sont clairement provoqués par l'activité humaine.

Si les jeunes posent la question : à quoi bon aller à l'école si la planète explose ? Les salarié-e-s peuvent légitimement se poser une question analogue : à quoi bon travailler et produire des biens et des services si cette activité génère la destruction de la planète ?

Le SIT considère que le régime de croissance économique et l'exploitation sans limites des ressources naturelles sont des piliers du capitalisme. D'ailleurs ceux qui tirent des profits indécents de la destruction de la nature sont les mêmes qui tirent des profits indécents de l'exploitation des salarié-e-s, en refusant d'augmenter les salaires, en refusant le salaire minimum légal, en refusant d'appliquer l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, en flexibilisant à outrance les temps de travail, en augmentant l'âge de la retraite au lieu de le diminuer, sans respect pour la santé, ni des salarié-e-s, ni de l'environnement.

Pour sauver le climat, des accords internationaux contraignants sont bien entendu nécessaires. Pour y parvenir, les forces sociales doivent se mobiliser pour une **transition écologique socialement juste** et des solutions alternatives fondées sur les valeurs de **solidarité, d'égalité sociale accrue, de**

partage des richesses, de réduction du travail indécent, de la pauvreté, des inégalités de genre, du racisme et de la xénophobie.

L'alliance entre les jeunes pour le climat et les syndicats est ainsi naturelle pour le SIT.

Le SIT soutient les principales revendications urgentes exprimées par le mouvement climatique, notamment :

1. L'abandon des énergies fossiles accompagné d'une réduction de la consommation d'énergie et du développement des énergies renouvelables,
2. L'arrêt du subventionnement par la finance helvétique et les caisses de pension de l'extraction et utilisation des ressources fossiles,
3. Une forte réduction de la durée du travail,
4. La diminution du transport individuel motorisé accompagné du développement des transports en commun et de la mobilité douce,
5. La rénovation du parc immobilier dans le but de réduire les pertes énergétiques.

Les mesures environnementales ne doivent toutefois pas se prendre sur le dos des travailleuses et des travailleurs, qui subissent également les conséquences des changements climatiques par la pollution et ses effets sur la santé, le travail lors de vagues caniculaires, une alimentation industrielle dénutriée qui engendre des maladies, le contact avec des agents polluants au travail, le temps perdu dans les déplacements, etc.

Sur le plan de l'emploi, le SIT considère que si les activités qui détraquent le climat doivent être réduites, d'autres activités qui favorisent le climat telles le développement des énergies renouvelables, des transports en commun efficaces et d'autres activités écologiquement soutenables peuvent et doivent permettre une transition éco-

logique qui renforce la sécurité sociale et économique de la population et des salarié-e-s. C'est pourquoi le SIT se bat **pour la création d'emploi écologiques et la réduction de la durée du travail**. Mais la réponse à la crise climatique passe également par des **mesures sur le plan de chaque entreprise**.

C'est là que le soutien du SIT à la grève mondiale pour le climat du 15 mai 2020 fait sens à l'échelle locale.

Afin de mener à bien cette journée de grève du 15 mai 2020, le SIT s'engage sur un double plan :

- En tant que membre actif dans le collectif cantonal de préparation de la grève et en participant aux mobilisations
- Sur les lieux de travail des secteurs publics et privés où les conditions sont réunies afin d'organiser le personnel, élaborer et déposer des cahiers de revendications pouvant être satisfaits par les entreprises ou pouvant être inscrits dans une CCT comportant notamment des mesures de protection des salarié-e-s en cas de canicule, la prise en charge matérielle et financière par l'employeur du transport entre le domicile et le travail par des moyens de transports écologiques, la participation des salarié-e-s sur les questions environnementales et les plans de réduction du CO2 de l'entreprise, la gestion des placements de la prévoyance professionnelle qui doivent devenir exempts d'investissements dans les énergies fossiles, déposer un avis de grève, etc.

Le Congrès du SIT du 7 décembre 2019 s'exprime ainsi pour un fort soutien du SIT à la grève mondiale pour le climat le 15 mai 2020.

**Pas de justice climatique sans justice sociale !
Pas de justice sociale sans justice climatique !**

Poursuivons la lutte contre les discriminations sexistes

Sexisme • La grève féministe du 14 juin 2019 a été la plus grande manifestation politique de l'histoire récente en Suisse. Plus d'un demi-million de personnes sont descendues dans les rues pour revendiquer le respect des droits des femmes et la réalisation de l'égalité entre hommes et femmes dans les faits. Que ce soit par des actions sur les lieux de travail ou dans l'espace public, des débrayages ou en faisant grève, de nombreuses travailleuses ont fait entendre leurs voix, pour dénoncer les discriminations sexistes qu'elles subissent au travail, visibiliser la manière dont les conditions de travail et de vie de plus en plus précaires touchent disproportionnellement les femmes et exiger la revalorisation de leur travail.

Le SIT a joué un rôle important dans la préparation de la grève féministe, tout comme lors d'actions et pendant le cortège le jour même. Que ce soit dans la mobilisation des membres, le dépôt de cahiers de revendications, dans la collaboration intersyndicale, son travail de coordination dans le collectif genevois et la coordination romande et nationale, l'engagement du SIT a été exemplaire. La commission femmes remercie l'ensemble des militant-e-s et du secrétariat du SIT pour leur engagement inlassable et essentiel à cette grande réussite qu'a été la grève féministe.

LA GRÈVE DU 14 JUIN, CE N'ÉTAIT QUE LE DÉBUT.

En effet, il reste beaucoup à faire. Bien que le signal ait été clair, les attaques de la part du patronat et de l'Etat à l'encontre des travailleuses

ne se sont pas fait attendre longtemps. Moins d'un mois après la grève, le Conseil fédéral annonce vouloir augmenter l'âge de la retraite des femmes. Dans un contexte où l'écart de revenu entre hommes et femmes en Suisse est de plus de 100 milliards de francs annuels, où le harcèlement sexuel et sexiste sur les lieux de travail reste le triste quotidien pour de nombreuses travailleuses et travailleurs-euses LGBTIQ+, et que la flexibilisation des horaires de travail se renforce, rendant de plus en plus difficile la conciliation du travail rémunéré et non rémunéré, il faut continuer de lutter.

Le patronat n'est pas prêt de lâcher ses privilèges. Nous ne voulons pas que la grève féministe et l'égalité soient des éléments rhétoriques vides de sens, au mieux, et de déguisement de mesures qui péjorent nos conditions de travail et de vie, au pire. Ce n'est qu'en restant mobilisé-e-s et en construisant un rapport de force que nous pourrions faire cesser les inégalités de la part de ceux et celles qui en tirent profit.

ON NE LÂCHE RIEN!

Afin de maintenir la pression nécessaire pour atteindre l'égalité entre femmes et hommes, et pour en finir avec les discriminations sexistes contre les travailleuses et travailleurs-euses LGBTIQ+, le SIT doit continuer à faire de cet engagement une de ses priorités.

Pour le SIT, il s'agit de:

- **Poursuivre la mobilisation de nos membres, en particulier lors des 8 mars et 14 juin pro-**

chains. En effet, nous devons veiller à ce que les questions féministes liées au monde du travail restent présentes dans le débat public.

- **Veiller à ce que les cahiers de revendications déposés à l'occasion du 14 juin 2019 soient traduits** notamment dans les CCT et les statuts du personnel.
- **S'engager dans les mobilisations autour d'objets politiques dont les conséquences sont d'une grande importance pour les travailleuses et pour l'égalité**, notamment: contre le projet AVS21 et le relèvement de l'âge de la retraite des femmes, pour un congé paternité et parental, pour une 13^e rente AVS, contre le développement du travail du dimanche et la perte de compensations dans les services publics, ainsi que la campagne pour un salaire minimum légal.
- **Assurer la formation continue des membres et du secrétariat au sujet de l'égalité dans le monde du travail.**
- Renforcer la participation militante au sein de la commission femmes.
- Montrer l'exemple en veillant à l'égalité entre hommes et femmes au niveau interne du syndicat, notamment:
 - ♦ Prendre les mesures nécessaires afin de continuer à encourager la participation des membres femmes dans nos instances et nos actions.
 - ♦ En tant qu'employeur, notamment en veillant au partage égalitaire des tâches, à l'engagement égalitaire d'hommes et de femmes dans toutes les fonctions et au contrôle de l'égalité salariale.



Protégeons les salaires, pas les frontières

Marché du travail • Congrès après Congrès, année après année, jour après jour, le SIT poursuit inlassablement son combat contre la division des travailleuses et des travailleurs, et pour l'amélioration de leurs droits et conditions de vie, sans distinction de genre, d'origine, de culture, de lieu de résidence ou de statut.

« Protégeons les salaires, pas les frontières », ce slogan n'est donc pas nouveau, mais il doit être une fois encore réaffirmé, à la veille d'une double votation populaire cruciale pour les salarié-e-s :

- contre la nouvelle initiative de l'extrême-droite patronale visant à supprimer la **libre-circulation des personnes** entre la Suisse et l'Union européenne,
- et pour l'initiative syndicale de la CGAS pour un **salaire minimum légal de 23 frs** de l'heure à Genève, à laquelle le SIT a largement contribué dans son élaboration et son aboutissement.

NON À LA XÉNOPHOBIE ET À LA PRÉCARISATION DU DROIT AU SÉJOUR DES IMMIGRÉ-E-S

Pour le SIT, le droit de toute personne à s'établir où bon lui semble pour subvenir à ses besoins et à ceux de ses proches devrait être un droit fondamental et inaliénable. La migration n'est pas un problème, et aucun mur de pierre ni administratif n'a d'ailleurs jamais réussi à la stopper, sauf à plonger les migrant-e-s dans la précarité, ou pire encore, à les condamner à mort sur la route de l'exil. La migration est un droit, dont la mise en œuvre nécessite un meilleur partage des richesses.

Certes, la Suisse n'est pas l'Amérique de Trump, qui sépare et enferme des milliers d'enfants loin des bras et de la protection de leurs parents, même si dans les faits, sa politique migratoire aboutit, sans être aussi brutales, à des séparations analogues.

La Suisse n'est pas non plus la forteresse Europe, qui construit des camps de concentration à ses portes, et qui transforme la Méditerranée en cimetière à ciel ouvert. Mais au cœur de cette forteresse, elle en profite largement, et sa politique migratoire n'en est pas si loin : une politique fondée sur l'exploitation des immigré-e-s lorsqu'ils-elles peuvent

servir les intérêts patronaux, et qui les rejette dès qu'ils-elles prétendent à des droits.

C'est le sens de la loi sur les étrangers-ères et l'intégration, et c'est le sens de l'initiative de l'UDC dite « pour une immigration modérée » qui ne veut pas supprimer l'immigration européenne en Suisse, mais qui veut trier les « bon-ne-s » des « mauvaises » immigré-e-s, et précariser leur droit au séjour.

NON À LA DIVISION DES TRAVAILLEURS-EUSES

Pour les immigré-e-s, la précarisation du droit au séjour a une conséquence immédiate : la réduction de leur capacité collective et individuelle à résister aux abus patronaux. Dans un pays comme la Suisse, où la protection contre le licenciement est inexistante, et où l'accès à la protection sociale est sans cesse restreint, la précarisation du droit au séjour, avec le risque d'expulsion qui en découle, est un formidable outil de pression patronale sur les travailleuses-euses immigré-e-s : « Marche ou dégage! ».

Avec une partie conséquente des salarié-e-s ainsi fragilisée ou privée de sa capacité de résistance, c'est le rapport de force de l'ensemble des salarié-e-s qui s'affaiblit. « Diviser pour mieux régner », c'est ce que sous-tend l'initiative « pour une immigration modérée ».

Cette UDC patronale ne s'en cache d'ailleurs pas : pour elle, mettre fin à la libre-circulation des personnes, c'est mettre fin aux mesures d'accompagnement, à tout dispositif de « police des salaires » et de réglementation des conditions de travail. L'UDC a annoncé la couleur de manière explicite lors du lancement de son initiative : elle veut supprimer les conventions collectives de travail, supprimer les salaires obligatoires là où ils existent, et détruire les syndicats, pour un marché du travail totalement libéralisé, sans plus aucune entrave à l'exploitation de tous-tes les travailleurs-euses, qu'ils-elles soient Suisses ou Immigré-e-s, résident-e-s ou frontaliers-ères.

OUI AU SALAIRE MINIMUM LÉGAL

L'antidote syndical à ce funeste projet, c'est au contraire le renforcement des droits et des pro-

tections des travailleuses-euses : protection contre le licenciement, protection sociale, et protection contre la sous-enchère salariale.

En matière de salaire, le SIT rappelle qu'environ 30'000 salarié-e-s survivent à Genève avec un salaire inférieur à 4000 frs par mois pour un plein temps. Pour la moitié d'entre eux-elles, ce salaire mensuel ne dépasse pas 3500 frs. Un vrai scandale, dans la riche Genève qui détient le record national d'inégalités. Si tout travail mérite salaire, tout salaire devrait permettre d'en vivre. Or, ce n'est clairement pas le cas à Genève.

Fermer les frontières ne changera rien à cette précarité. Le rapport de force entre le patronat et les salarié-e-s sera encore affaibli au détriment de ces derniers-ères, avec un effet dévastateur sur le niveau des salaires de toutes et tous.

Combattre cette précarité, c'est au contraire lutter toutes et tous ensemble pour instaurer un salaire minimum légal de 23 frs de l'heure, comme le prévoit l'initiative syndicale sur laquelle la population genevoise votera en 2020. Un plancher en dessous duquel les employeurs ne pourront plus aller, que l'on soit dans un secteur non conventionné ou dans un secteur couvert par une convention collective de travail ou un contrat-type de travail.

Alors que 2/3 des salaires inférieurs à 4000 frs concernent des femmes, instaurer ce salaire minimum légal permettra de faire un sérieux et très concret pas en avant dans la lutte pour parvenir à éliminer dans les faits les inégalités salariales imposées aux femmes. Une revendication essentielle de la grève du 14 juin 2019, avec un résultat tangible à portée de main, pour autant qu'on le saisisse.

Le SIT appelle donc l'ensemble des salarié-e-s de ce canton à se mobiliser, dans les entreprises, dans la rue et dans les urnes, pour dire NON à la division des travailleurs-euses, NON aux fausses solutions de l'extrême-droite, et OUI à un salaire minimum de 23 frs de l'heure, OUI à plus d'égalité salariale entre hommes et femmes.

Contre les abus patronaux, protégeons les salaires, pas les frontières.

VILLE DE GENÈVE

Attaque injustifiée sur les indemnités horaires

La Ville de Genève veut réduire ou supprimer les indemnités horaires du personnel. Une mesure d'économie qui ne restera pas sans réaction syndicale.

Austérité • Un audit de la Cour des comptes a été rendu public en novembre 2019 sur les indemnités horaires versées au personnel de la Ville de Genève pour le travail effectué le samedi, le dimanche, le soir, la nuit, les jours fériés ou lors des piquets. Le Conseil administratif a décidé de fondre dans un seul règlement, les dispositions prévues dans le règlement sur l'indemnisation des nuisances, dans celui de la Voirie et d'autres directives éparses. Il a préparé un projet qui est actuellement soumis à la « consultation » des organisations représentatives du personnel. Trois séances sont prévues à cet effet avec l'intention affichée de boucler ce dossier avant la fin de la législature. Alors que la question de la cessation anticipée du travail pour les fonctions particulièrement pénibles n'est toujours pas réglée, et que la période transitoire pour trouver une solution s'achève à fin 2020, la priorité du Conseil administratif a subitement changé.

BAISSE DES INDEMNITÉS POUR HORAIRES IRRÉGULIERS

Affirmant sans rougir que l'intention du Conseil administratif n'est



pas de faire des économies, le projet de règlement prévoit une baisse de toutes les indemnités horaires. Le service public nécessite que certains services travaillent le soir, la nuit, le week-end et les jours fériés. Il faut aussi que des personnes soient d'astreinte de piquet, le plus souvent pendant 7 jours et nuits d'affilée, en plus de l'horaire normal, pour recevoir des appels et intervenir en urgence en cas d'avaries, de remplacement,

de déneigement ou autre. Les heures de piquets et les trajets seront aussi impactés. Ces horaires irréguliers ne sont pas sans conséquence sur la vie familiale, sociale, culturelle ou associative. Si tout le monde s'accorde sur la nécessité de mettre de l'ordre dans ces règlements et de garantir une égalité de traitement entre les services, la volonté affichée du Conseil administratif de compenser à la baisse ces nuisances est inacceptable.

SUPPRESSION DES INDEMNITÉS FORFAITAIRES ET DE COLLATION

Pour des raisons pratiques et d'organisation du travail particulièrement astreignante, certains services bénéficient d'indemnités forfaitaires. C'est le cas du personnel technique du Grand Théâtre de Genève, avec de fortes amplitudes horaires journalières et hebdomadaires, des concierges de locaux scolaires ou de salles de spectacle, de la permanence du service des Pompes funèbres, des chauffeurs d'immeubles, des personnes chargées du bouclage des comptes, etc. Ces forfaits peuvent être intégrés au salaire assuré pour la caisse de pension. Le Conseil administratif a décidé tout bonnement de les supprimer, ce qui impactera le revenu et la retraite des personnes concernées.

Le personnel de certains services travaillant la nuit ou en continu et ne pouvant pas quitter son lieu de travail pour la pause repas, bénéficie d'indemnité de collation ou de repas, comme par exemple à la voirie et aux marquages routiers. Ces frais ne seront dorénavant plus payés aux ouvriers-ères sans aucune explication convaincante. Par contre, il est prévu des frais de repas lorsque des séances de travail ont lieu mais là, il ne s'agit pas des mêmes catégories de personnel. Cherchez l'erreur!

La pensée néolibérale est toujours en marche. Celle qui considère que le personnel est corvéable à n'importe quelle heure du jour et de la nuit, 24h/24. Le personnel qui subit les horaires les plus pénibles et exerce les fonctions les moins attractives sera touché par cette réforme. Avec l'aide du syndicat, il ne se laissera pas faire. ✔

Valérie Buchs

SERVICES PUBLICS

Budget 2020 : 412 postes supprimés

Moins d'une année après l'adoption de la RFFA, la droite a lancé l'assaut contre les services publics en coupant 412 postes au projet de budget 2020 de l'Etat.

Austérité • Les syndicats dénonçaient l'insuffisance des postes supplémentaires inscrits au projet de budget 2020 de la fonction publique, postes de surcroît financés par le blocage des mécanismes salariaux. Qu'à cela ne tienne, en décembre dernier, la droite a rétabli l'annuité mais biffé les 412 postes supplémentaires prévus à l'Etat, sans aucun égard pour les prestations. Et ce n'est qu'un début.

Près de 200 postes de terrain au DIP ont ainsi été biffés, d'enseignant-e-s, d'éducateurs-trices,

d'infirmiers-ères scolaires, de conseillers-ères en orientation. Souvent des postes déjà engagés pour faire face à la démographie croissante (1000 élèves supplémentaires lors des rentrées scolaires) et au développement de prestations obligatoires. Les effets de ces coupes seront importants : augmentation d'élèves par classes, absence de moyens d'appuis pour les élèves en difficultés ou en situation de risques, etc. Genève est déjà à la traîne pour nombre de prestations scolaires.

Dans les autres départements, les postes supplémentaires étaient pourtant indispensables dans certains services asphyxiés par des années de restrictions budgétaires, tels que l'Office cantonal de la population et des migrations, ou encore le Service de protection des adultes. Résultats : la qualité des prestations va continuer à se dégrader, tout comme les conditions de travail.

Et la droite a annoncé la couleur : ce n'est qu'un avant-goût des coupes qu'elle tentera d'imposer ces prochaines années, car le déficit budgétaire lié à la RFFA ne va pas disparaître comme par enchantement. Prendre la mesure des conséquences pour les conditions de travail et les prestations est un travail de longue haleine qui sera mené toute l'année. En parallèle il faut lutter contre la prochaine salve de coupes. Une assemblée du personnel est prévue le 20 février et les syndicats du Cartel discuteront d'un plan d'actions à organiser. Allier la population à cette lutte est nécessaire pour assurer des services publics fiables dans la santé, l'éducation et défendre les droits et la sécurité de la population. ✔

Françoise Weber

HÔTELLERIE-RESTAURATION

2020 : année de la bonne paie ?

Entre la votation pour le salaire minimum cantonal et les négociations pour la nouvelle CCNT, le secteur de l'hôtellerie-restauration a des cartes à jouer pour obtenir des salaires dignes.



Mobilisation • Celles et ceux du métier, ainsi que les fidèles lecteurs-trices de SITinfo le savent bien : peu d'emplois sont aussi mal rémunérés que ceux de l'hôtellerie-restauration. La grille salariale de la CCNT entérine de nombreuses injustices, comme un salaire minimum à 3470 frs seulement, l'absence de reconnaissance de l'ancienneté et du niveau de responsabilités, et la possibilité de diminuer de 8 % le salaire des premiers mois des travailleurs-euses travaillant pour la première fois sous CCNT. Lorsque s'ajoute à cela un nombre considérable d'heures supplémentaires effectuées gratuitement, car non comptabilisées par l'employeur, il est aisé de se rendre compte que la plupart des employés-e-s du secteur sont simplement sous-payé-e-s.

QUELLE CCNT POUR QUEL PARTENARIAT SOCIAL ?

Depuis mai 2019, les négociations entre les partenaires sociaux au niveau national sont gelées par le patronat, empêchant ainsi l'augmentation conventionnelle annuelle des salaires. La raison de ce gel : les patrons considèrent comme une trahison les initiatives pour des salaires minimaux cantonaux, co-lancées par les syndicats. Tout à l'inverse, selon nous, il est nécessaire que la gauche syndicale continue d'user de sa liberté démocratique pour combattre la précarité, tout en continuant de se battre pour une meilleure convention. Le SIT n'étant pas signataire de cette convention, cela ne nous empêche pas de faire entendre notre voix et peser ainsi dans l'opinion publique et les discussions à venir. Il nous paraît nécessaire que le patronat se remette à la table des négociations au plus vite, car sans cela, dès juin 2020, la future CCNT 2021 est en péril.

TÉMOIGNAGES DE LA PRÉCARITÉ

Pour sensibiliser à la précarité des salaires du secteur de l'hôtellerie-restauration, le SIT a lancé une récolte de témoignages sur le terrain, basée sur un modèle simple : les participant-e-s indiquent leur métier, le nombre d'heures de travail hebdomadaires et leur salaire. Elles et ils décrivent ensuite ce que ce salaire ne leur permet pas de faire. Les témoignages sont édifiants. Tant cette serveuse, travaillant plus de 45 heures pour 3800 frs, que ce manager payé 4000 frs ne peuvent pas « payer toutes leurs factures ». Pour d'autres, c'est payer son loyer qui devient un défi ou postuler pour un appartement qui est impossible, surtout pour cette serveuse payée 3470 frs, dont les trois enfants et la mère dépendent. Avec ce salaire, impossible de se payer une formation pour changer de situation, comme en attestent nombreux témoignages.

L'OPPORTUNITÉ DU SALAIRE MINIMUM LÉGAL

Cette réalité est tout simplement inacceptable et rend compte de la gravité du phénomène des travailleurs-euses pauvres. Cet état de faits est par ailleurs aggravé à Genève, tant les grilles salariales de la CCNT ne permettent pas de faire face au coût de la vie dans le canton et alentours. Engageons-nous pour un salaire minimum légal cantonal, afin de faire monter, dans son ensemble toutes les catégories salariales de la CCNT, tout en luttant contre les autres injustices qu'elle contient! ♦

Marlene Carvalhosa Barbosa

80 FRs DE PLUS PAR MOIS

Cette année encore, les ouvriers du gros-œuvre du canton bénéficieront d'une augmentation de leurs salaires de 80 frs par mois, soit 45 centimes sur les salaires horaires. Tant les salaires réels que les minimaux ont été revalorisés au 1^{er} janvier 2020. Ainsi, les salariés de classe C devront obtenir un salaire horaire de 4708 frs bruts par mois, et les classes A de 5584 frs bruts. N'oubliez pas également que le passage de la classe C à la classe B doit automatiquement se faire au bout de 3 ans d'expérience dans votre domaine, sauf si votre employeur a informé la commission paritaire du contraire. Vos secrétaires syndicaux-ales vous attendent lors des permanences des mardis et jeudis de 15h à 18h si vous souhaitez vérifier vos fiches de salaire. ♦ CL

PARCS ET JARDINS : VÉRIFIEZ VOS FICHES DE PAIE

Face aux difficultés rencontrées pour trouver un accord au sujet des intempéries, le patronat des parcs et jardins menace de ne pas augmenter les salaires des employés-e-s de 0,5 % au 1^{er} janvier 2020. Rappelons que ces augmentations de 0,5 % sur trois années consécutives avaient été négociées fin 2017, suite à la dénonciation de la CCT par le patronat. Plus de deux ans plus tard, les propositions patronales concernant des mesures de protection et la prise en charge des salaires lors d'intempéries sont toujours insuffisantes aux yeux des travailleurs. Les négociations ont donc été mutées en simple toilette de la CCT. Mais l'augmentation de 0,5 % (25 frs sur les salaires mensuels ou 0,15 frs sur les salaires horaires) reste due ! Nous vous attendons dès votre fiche de salaire de janvier reçue pour contrôler qu'elle vous a bien été accordée ! ♦ CL

SCORE : NÉGOCIATIONS EN COURS

La révision du système d'évaluation des salaires à l'Etat de Genève avance. Les crispations et les décisions aussi. Le Conseil d'Etat remettra le projet de protocole d'accord au Cartel et l'ensemble du projet de loi et règlement sur les salaires le 25 mars. La consultation auprès des organisations syndicales est prévue jusqu'à fin mai. Cette réforme n'est pas anodine. Elle met en cause l'unité et les principes de transparence salariale. Le Conseil d'Etat ira de l'avant. Pour limiter les dégâts des perdants, il booste la bascule d'un système à l'autre en bloquant deux annuités. Les négociations se poursuivent. Les indemnités pour horaires de nuit et week-end seraient réduites fortement au prétexte que la pénibilité de l'arythmie est incluse dans SCORE. Une pétition pour conserver les indemnités est disponible. ♦ FW



EDS

Des emplois au milieu du gué

Le 1^{er} janvier est entré en vigueur le nouveau règlement sur les emplois de solidarité. Un pas insuffisant vers la normalisation de ces emplois.

Précarité • Comme déjà annoncé dans notre article du SITinfo d'octobre 2019, le nouveau règlement sur les emplois de solidarités (EDS) est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2020, malgré les critiques et recommandations du SIT et de la CGAS. Dorénavant, les personnes dont la fonction est concernée par une convention collective de travail étendue, un contrat type de travail ou des usages, verront leurs salaires adaptés. Mais cette petite avancée reste largement insuffisante.

CE QUI CHANGE

Concrètement, une personne travaillant dans une cafétéria chez un employeur X, gagnant actuellement ce que gagne la plupart des EDS, c'est-à-dire 3 225 frs par mois, voit son salaire

adapté à celui de la CCT de l'hôtellerie-restauration, c'est-à-dire 3 318 frs si elle travaille 40h par semaine. Par contre, pour les lingères soumises à la CCT nettoyage textile, l'on passera à un salaire de 3 105 frs par mois pour 40h de travail. Pour toutes les personnes travaillant comme personnel administratif, fonctions soumises à aucun salaire minimum, le salaire resterait inchangé. Pour toutes les personnes actuellement en poste EDS, les salaires ne changeraient pas à la baisse mais seraient augmentés pour correspondre à la norme impérative qui les concernent.

Quant à la limitation à 36 mois du subventionnement d'un poste EDS, cette mesure ne serait appliquée qu'aux personnes de moins de 55 ans et commençant leur contrat d'EDS dès le

1^{er} janvier 2020. Cette limitation rajoute à la précarité du salaire une précarité temporelle. Que feront les personnes quand elles ne seront pas engagées à la fin de leurs contrats EDS et se retrouveront au chômage avec 70 à 80 % d'un salaire déjà bien bas ?

LA LUTTE CONTINUE

De facto, pour la plupart des EDS, subsistera une inégalité de traitement avec les autres collègues. En effet, en étant soumis à d'autres normes salariales, voire même à aucune pour le personnel administratif, le salaire ne sera jamais similaire à celui de leurs collègues non EDS. Pour le SIT, la revendication reste toujours la même : à travail égal, salaire égal. Nous attendions du Conseil d'Etat qu'il rende obligatoire le paiement du

salaire selon les CCT, statuts et règlements régissant les salaires dans les institutions où les personnes en EDS sont employées.

En effet, la fiction perpétuée par certains employeurs ainsi que par l'OCE de la non-employabilité et de la nécessité d'un « accompagnement particulier » ne correspond pas à la réalité du terrain. Ce que l'on constate plutôt ce sont des personnes assumant des tâches d'employé-e-s ordinaires sans le salaire qui va avec et qui ne coûtent quasiment rien à l'institution. Nous dénonçons depuis des années cette forme de dumping salarial mettant à mal le secteur du social et de l'économie sociale et solidaire. En effet, de manière perverse, les institutions ne possédant pas les moyens nécessaires pour engager du personnel au vu du peu de subventions accordées, celles-ci se tournent vers une forme de subventionnement par l'apport de personnel rétribué, à bas prix, par l'Etat.

Malgré cette avancée, le SIT continuera à affirmer haut et fort qu'à travail égal, salaire égal et que c'est donc les CCT, règlements et autres statuts propres à chaque institution qui doivent être appliqués à tous et toutes les salarié-e-s. Avec un minimum incompressible : 23 frs de l'heure. Une raison de plus de voter OUI à l'initiative syndicale sur le salaire minimum le 17 mai prochain. 

Maimouna Mayoraz

Décisions du SIT et de la CGAS

LORS DE SES SÉANCES DES MOIS DE DÉCEMBRE 2019 ET JANVIER 2020, LE COMITÉ SIT A :

- ♦ dressé un bilan du 18^e Congrès du SIT du 7 décembre 2019
- ♦ procédé aux désignations et délégations de signatures pour la nouvelle mandature
- ♦ adopté le calendrier des séances du Comité pour 2020
- ♦ discuté des enjeux et perspectives pour 2020
- ♦ été informé du projet d'initiative emploi de la CGAS et s'est exprimé en faveur du lancement de l'initiative à la rentrée
- ♦ été informé de la résolution adoptée lors de l'AD de la CGAS du 17 décembre sur les violences sexistes
- ♦ décidé de soutenir le référendum national contre l'achat de nouveaux avions de combat
- ♦ reçu une présentation des enjeux du secteur de l'hôtellerie restauration
- ♦ pris connaissance des préparatifs de campagne pour les votations

cantonales sur le salaire minimum légal et contre l'initiative de l'UDC

LORS DE SES SÉANCES DES MOIS DE DÉCEMBRE 2019 ET JANVIER 2020, L'ASSEMBLÉE DES DÉLÉGUÉ-E-S DE LA CGAS A :

- ♦ adopté une résolution sur les violences sexistes dans le mouvement syndical
- ♦ fait le point sur la préparation de la journée du 8 mars
- ♦ discuté de la campagne de votations du 17 mai 2020 et décidé d'une cotisation extraordinaire pour la financer
- ♦ poursuivi la préparation de la grève pour le climat du 15 mai 2020
- ♦ adopté le calendrier de lancement de l'initiative pour la création d'emploi et la réduction du temps de travail
- ♦ adopté les comptes 2018 et le budget 2020 de la CGAS

CONTRE LA PRÉCARITÉ
23.-
C'EST UN MINIMUM



Salaire minimum légal : catastrophe ou avantage pour l'économie et les salarié-e-s ?

Conférence publique
avec Samuel Bendahan,
économiste
Jeudi 26 mars 2020, 20 h
Salle du Faubourg



PRESENTE



Les conquérantes

De Julie Lojkine, Documentaire, France, 2018 (52min)

Venues en Europe pour une vie meilleure, Kourtime et Djeneba ont connu toutes les galères des sans papiers. Sans jamais se plaindre, elles continuent de se battre et d'espérer tandis qu'elles attendent la réponse à leur demande d'asile qui pourrait tout changer... Nous découvrons ces femmes dans leur quotidien de travail, à l'emprise avec l'administration, puis dans l'intimité de leur vie personnelle et dans les joyeuses retrouvailles avec leur communauté africaine, contrepoin à leurs récits poignants.

Projections
et discussions
sur le thème
du travail

Discussion : avec Marianne Halle du Centre de Contact Suisses - Immigrés.

Mardi 25 Février 2020 à 19 h

PROJECTION

**FONCTION
CINEMA**

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

www.metroboulotkino.ch

metroboulotkino@gmail.com



**BUDGET 2020 :
REFUS DES POSTES
PAR LE GRAND CONSEIL**

**mobilisons-nous
pour obtenir des conditions
de travail qui permettent
de fournir les prestations
dues à la population !**

ASSEMBLÉE DU PERSONNEL

**de la fonction publique et
du secteur subventionné
le JEUDI 20 FÉVRIER à 20h**

**À LA SALLE DU FAUBOURG
(Terreaux-du-Temple 8, Genève)**



Communauté genevoise d'action syndicale

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

A propos des violences sexistes au sein du mouvement syndical Résolution de la CGAS

1. Les syndicats genevois réaffirment que la lutte pour l'égalité entre les hommes et les femmes et contre toute forme de violence sexuelle à l'égard des femmes est un combat fondamental et constitutif du syndicalisme.
2. Les violences sexistes ou violence de genre ou violence contre les femmes, sont structurelles dans la société. Elles sont un continuum d'une multitude d'actes qui vont de regards à des paroles sexistes, au harcèlement sexuel au travail ou dans l'espace public, à la violence dans le couple, au féminicide.
3. Les syndicats genevois réaffirment la tolérance zéro et pas d'impunité à l'égard des violences sexistes, dont le harcèlement sexuel est une des manifestations tant dans la société qu'à leur interne et dans les relations intersyndicales.
4. Les syndicats genevois saluent le courage des femmes, syndicalistes ou pas, qui, victimes de violence sexuelle, assument, en dépit du risque de dénigrement et d'attaques, de libérer leur parole, et les soutient, y compris dans leur droit de ne pas s'exposer publiquement.
5. Parce qu'il est indispensable que la honte change de camp, les syndicats genevois se déclarent prêts à les soutenir concrètement et financièrement si elles devaient décider d'autres voies pour faire valoir leur parole au cas où elle ne serait pas entendue.
6. Les syndicats genevois condamnent sans ambiguïté les pratiques dénoncées, recommandent de sanctionner de tels agissements s'ils sont avérés et recommandent des mesures qui protègent immédiatement les femmes victimes.
7. Les syndicats genevois tirent la leçon de cet épisode. Il existe car il a trouvé un terrain disponible. Les syndicats, malgré une présence plus importante de femmes, ne sont pas exempts de comportement sexiste qui découragent les femmes de participer à la lutte syndicale.
Afin d'y remédier, les syndicats genevois s'engagent à prendre des mesures immédiatement. Parmi celles-ci, un cours obligatoire est organisé pour le personnel masculin et féminin, cadres inclus, sur l'histoire du mouvement féministe, l'émergence d'un mouvement mondial de lutte contre toutes les manifestations de la violence sexuelle, le harcèlement sexuel en tant qu'une des manifestations de cette violence sexuelle.
8. Pour mener à bien ces résolutions et les compléter si besoin, la commission femmes de la CGAS est appelée à se réunir prochainement, et de faire part de son analyse au comité de janvier 2020.

Résolution adoptée par l'Assemblée des délégué-e-s du 17 décembre 2019.



SÉANCES D'INFORMATION SIT SUR L'ASSURANCE- CHÔMAGE ANNÉE 2020

MARDI 10 MARS

MARDI 12 MAI

MARDI 7 JUILLET

MARDI 15 SEPTEMBRE

MARDI 17 NOVEMBRE

**Ces séances ont lieu
de 15 h à 17 h
Grande salle
du syndicat SIT
dans le jardin**

DÉCLARATION D'IMPÔTS

**Le SIT propose, à ses
membres uniquement,
un service des impôts**

Déclarations d'impôts,
recours et modifications
d'acomptes à tarif
préférentiel:
sur rendez-vous en
téléphonant
au 022 818 03 20
de 9 h à 12 h.

Questions impôts et
rectification du taux
d'imposition des impôts
à la source: permanence
impôts à la source
(février-mars)
le mercredi de 14 h 30 à
17 h 30 au 1^{er} étage



La justesse de notre combat

Une réflexion et des orientations sur le syndicalisme d'aujourd'hui et de demain dans les secteurs précaires, trois résolutions de combat ancrées dans l'actualité, quelques retouches aux Statuts du SIT, l'élection des instances du syndicat pour un nouveau mandat, et un discours de Pierre-Yves Maillard, président de l'USS, le 18^e Congrès du SIT s'est déroulé sans anicroches, mais fut riche de débats et d'échanges entre des militant-e-s issu-e-s de divers horizons.

Et lorsqu'une militante clôt son intervention par « Une femme seule peut être invisible, les femmes unies sont invincibles », c'est un tonnerre d'applaudissements, et la certitude de la justesse de notre combat. 

Davide De Filippo
Photos: Eric Roset



JAB
CH-1211 Genève 3
P.P. / Journal

SIT INFO
CP 3287
1211 GENÈVE 3

IMPRESSUM

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

Collaboration régulière

Valérie Buchs, Marlene Carvalhosa Barbosa, Manuela Cattani,
Équipe Chômage, Davide De Filippo, Merita Elezi, Mirella
Falco, Jean-Luc Ferrière, Sandra Froidevaux, Jesús Gomez,
Thierry Horner, Clémence Jung, Camille Layat, Maimouna
Mayoraz, présidence du SIT, Kevin Sanchez, Camille Stauffer,
Sylvain Tarrit, Georges Tissot, Françoise Weber.

Impression

Ediprim SA, Bienne
Tirage: 11500 exemplaires
Paraît 7 à 8 fois par an
Bulletin adressé aux membres du syndicat SIT



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

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