



NETTOYAGE

Grévistes déterminés

Photos © Eric Roset

Au moment où nous mettons sous presse, cela fait un mois que les nettoyeurs d'ONET SA chargés de l'entretien des WC publics de la Ville de Genève sont en grève.

Conflit • Après les nettoyeuses d'Orgapropre SA, lumière sur un scandale de plus dans le secteur du nettoyage. Depuis le 11 février 2019, les employés d'ONET SA œuvrant à l'entretien des toilettes publiques de la Ville de Genève se sont mis en grève. Une lutte courageuse face à la multinationale Onet SA qui agit – en toute impunité – sur des marchés publics et illustre parfaitement les dérives de la privatisation des tâches de nettoyage.

CONDITIONS DE TRAVAIL INDIGNES

Depuis l'attribution de ce marché à Onet SA, les travailleurs de l'équipe des toilettes publiques d'Onet SA n'ont eu

de cesse de constater une détérioration inacceptable de leurs conditions de travail au profit de leur employeur: diminution drastique des heures de travail, travail dominical généralisé, flexibilisation totale du temps de travail, non-respect des plannings, violations crasses et répétées de la Convention Collective de Travail (CCT), de la Loi sur le Travail (LTr), de la Loi sur le travail au noir (LTN) ou encore du Règlement sur la passation des marchés publics (RMP).

Dès novembre dernier déjà, la douzaine de nettoyeurs des WC publics et le SIT ont multiplié les tentatives de négociations avec ONET SA. En vain. La direction de cette dernière n'a pas hésité

à continuer de violer à diverses reprises les dispositions légales. Pire encore, un militant syndical a été licencié sans ménagement pendant les vacances de fin d'année.

DES REVENDICATIONS LÉGITIMES

Le 11 février, face au énième refus d'entrée en matière de la part d'ONET SA, les travailleurs se sont mis en grève. Malgré des négociations au point mort avec la direction d'ONET SA à ce jour, les grévistes sont déterminés et luttent depuis maintenant plusieurs semaines pour obtenir

> SUITE PAGE 4

FISCALITÉ DES ENTREPRISES

La facture de la RFFA rebrasse les cartes de la répartition fiscale. La population trinque, les actionnaires rigolent. 5

ACCORD INSTITUTIONNEL SUISSE-UE

Pour les syndicats, le débat sur l'accord-cadre entre la Suisse et l'Union européenne n'est pas une question de fermeture et d'ouverture, mais une question sociale et de droits égaux. 6

DOSSIER GRÈVE DES FEMMES/FÉMINISTE

Jusqu'au 14 juin 2019, SITinfo consacre ses dossiers centraux aux multiples motifs de la grève des femmes et féministe en préparation. Dans ce numéro: le travail de « care » et un focus sur l'économie domestique. 8-9

VENTE

Les patrons du commerce de détail font feu de tout bois. Après avoir contourné le partenariat social, ils font recours contre le contrat-type du secteur. 11

INTERVIEW

Entretien avec Manuel, nettoyeur en grève des toilettes publiques de la Ville de Genève. 13



Billet de la présidence

C'est au hasard d'un stand éphémère de pâtisseries tenu devant un centre commercial par des étudiant-e-s de la Law Clinic de l'UNIGE, que je suis tombé sur une petite brochure, format carte postale, intitulée « Les droits des femmes sans statut légal à Genève » (avril 2015). Dans sa section « Adresses utiles – permanences juridiques » figure un syndicat, le nôtre: « Permanence juridique destinée aux travailleuses et travailleurs sans statut légal. Accueil sans rendez-vous le... consultations gratuites. ». Cette petite brochure faisait écho à une autre, plus récente, de même dimension, trouvée sur un présentoir dans une officine de l'Etat, intitulée « Opération Papyrus – Conditions et procédure pour le dépôt d'une demande de normalisation – Février 2017 », dans laquelle notre nom figure en première référence de la section « Principaux syndicats et associations », avec la mention « Information et suivi des dossiers ».

Ce sont de petits détails pratiques, mais qui au moment où le gouvernement cantonal fait le bilan, positif, du projet Papyrus, gagnent en saveur.

Mais au-delà des chiffres évoqués dans la presse (à terme, la régularisation de 3 500 personnes sans papiers), c'est le courage qu'il faut encore saluer.

En effet, en ce qui nous concerne, l'issue du projet n'aurait pas été la même sans le courage des individus situés à tous les échelons de notre organisation: les secrétaires qui ont mené à bien tant les aspects stratégiques qu'opérationnels, et ce bien en amont, les comités de militant-e-s qui ont soutenu le projet, les militant-e-s qui ont tenu les permanences, le syndicat dans son ensemble qui a soutenu l'effort pendant ces deux années écoulées.

Evidemment, la manifestation de cette audace et ce courage doit aussi être saluée auprès des bénéficiaires directs (travailleuses et travailleurs, adultes célibataires ou familles et enfants) qui sont sortis de l'ombre, des autorités cantonales et fédérales qui ont saisi l'importance de lutter contre le marché noir, des employeurs qui n'ont pas attendu Papyrus pour déclarer leurs employé-e-s aux assurances sociales et respecter le contrat-type; et évidemment les autres organismes caritatifs ou associatifs partenaires!

BRAVO!

Diego Cabeza



SOMMAIRE

ÉDITO

Ensemble pour le climat **p3**

ACTUALITÉS

Bilan intermédiaire positif **p4**

Le hold-up des grandes entreprises **p5**

La population paiera inévitablement la facture **p5**

Dire « non » à l'accord-cadre institutionnel, c'est dire « oui » à la libre circulation des personnes **p6**

L'initiative « 23 frs, c'est un minimum! » a été validée par le Conseil d'Etat **p7**

Malgré le vote populaire, la lutte continue **p7**

DOSSIER

Reconnaître et mieux partager le travail de « care » **p8**

Le long chemin pour sortir de l'informel **p9**

En chiffres **p9**

SECTEURS

Dialogue renoué sur le nouveau catalogue des fonctions? **p10**

CPEG: le référendum

contre le PL 12404 a abouti **p10**

Initiative PAV-CPEG attaquée **p10**

Les patrons s'attaquent aux mesures d'accompagnement! **p11**

Le licenciement abusif:

une chimère du droit suisse **p12**

Question de survie **p13**

EN ACTION

8 mars à Plainpalais **p16**



syndicat

interprofessionnel
de travailleuses et
travailleurs

HORAIRES

9 h à 12 h et 14 h à 17 h 30

sauf le vendredi et vacances scolaires (jusqu'à 17 h)

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

PERMANENCES DU SIT

Bâtiment, parcs et jardins, nettoyage

mardi et jeudi de 15 h à 18 h au rez-de-chaussée

Tertiaire-privé

(Régies, agriculture, hôtellerie, restauration, économie domestique, industrie alimentaire, esthétique, coiffure, services, garages, 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

lundi de 16 h à 19 h 30, jeudi de 16 h à 19 h 30

vendredi de 9 h à 12 h

Service des impôts pour les membres uniquement

déclaration: sur rendez-vous

+41 (0) 22 818 03 20 entre 9 h à 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

guichets: lundi, mercredi

et vendredi de 14 h à 17 h au 3^e étage

téléphone: tous les matins, 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

Ensemble pour le climat

« Nous désirons un autre horizon que celui de l'accumulation matérielle et l'aliénation des individus. Nous avons le désir radical de transformer la société, alors que les politiciens ont, eux, la volonté radicale de gagner les élections et d'engraisser leurs actionnaires. Nous ne défendons pas la nature, nous sommes la nature qui se défend et c'est là que se trouve le combat du 21^e siècle ». À l'instar de Yohan Mariette citée ici, 17 ans, une des chevilles ouvrières de la grève des jeunes pour le climat en Belgique, ils et elles sont des centaines de milliers de jeunes qui se mettent en mouvement face à l'urgence de la dégradation du climat et à l'inaction des politiques. En Suisse et à Genève, une première « grève du climat » a mobilisé plus de 60 000 personnes en janvier 2019 dans les rues. En revendiquant la prise de mesures urgentes par les gouvernements afin de protéger le climat, ainsi qu'un changement radical du système économique qui détruit la planète et notre avenir, ils-elles appellent à une nouvelle grève du climat le 15 mars 2019. Et promettent de descendre dans les rues jusqu'à ce que cela change !

La coordination des jeunes pour le climat de Genève a interpellé les syndicats. Avec une demande simple : il faut que le monde s'arrête urgemment pour se repenser radicalement. Les syndicats sont les spécialistes de la grève, organisons ensemble la grève générale pour le climat.

Au-delà du manque sidéral de tradition de grève générale en Suisse, excepté le mouvement féministe qui prépare la deuxième grève générale pour le 14 juin, il faut prendre au sérieux cette demande.

La grève générale vise à arrêter la machine productiviste et offre l'occasion de prendre un temps hors du quotidien pour organiser la résistance face à l'indifférence d'un système qui aggrave les inégalités sociales et détruit l'environnement. Face à celles et ceux qui tirent des profits in-

décents de la destruction de la nature et du creusement des inégalités, s'allier et tenter de constituer un mouvement large et massif, capable de renverser le rapport de force local, national, international n'est pas utopique mais réaliste. Certes la grève générale ne se décrète pas, elle se tricote ensemble, jusqu'à ce qu'elle se sécrète d'elle-même.

Le SIT a répondu présent à la première maille du tricot : soutenir la manifestation du 15 mars, la préparer par des rencontres sur les lieux de travail entre jeunes pour le climat, salarié-e-s et militant-e-s syndicaux-ales, inviter des porte-parole à échanger avec son comité.

Outre à être ouverts à contribuer à secréter la grève générale pour le climat et amener leur expertise du moyen d'action de la grève, les syndicats ont un rôle à jouer sur le plan de propositions concrètes visant à enclencher rapidement une transition écologique socialement juste.

Notamment sur le plan de l'emploi. À l'initiative du SIT, les composantes de la CGAS sont invitées à se prononcer en vue du comité de la CGAS du 11 avril sur un projet d'initiative populaire cantonale pour un lancement en 2020.

Le projet aborde la question du droit au travail, de la réduction de la durée du travail (dans les limites permises par le droit fédéral) et de la création d'emplois sous l'angle d'emplois publics servant à répondre aux besoins de la population, à commencer par le travail du « care », aujourd'hui essentiellement confié aux femmes. Le projet vient ainsi s'opposer aux politiques d'austérité qui vont s'accroître si la fiscalité des entreprises se fait encore plus qu'aujourd'hui à l'avantage du patronat. Et il introduit une dimension nouvelle et urgente dans le combat syndical genevois : celle de la création d'emplois écologiques, visant à remplacer le modèle économique basé sur « extraire, fabriquer, utiliser et jeter ». Une maille de plus vers la grève générale pour le climat et une transition écologique socialement juste ? C'est ce qu'espère et à quoi souhaite contribuer le SIT. ♦

Manuela Cattani

Nous avons le désir radical de transformer la société



Photos © Eric Roset

PAPYRUS

Bilan intermédiaire positif

Le Conseil d'Etat genevois a dressé un bilan intermédiaire positif de l'opération Papyrus. Un bilan que le SIT partage.

Régularisations • Ils-elles sont 1846 à avoir été régularisé-e-s grâce à l'opération Papyrus depuis son lancement en 2017. Les dossiers de 1757 personnes sont encore en cours de traitement, ce qui portera le résultat final de l'opération aux alentours de 3500 régularisations. Dans l'attente du rapport final qui sera réalisé par le professeur Giovanni Ferro-Luzzi

de l'Université de Genève, attendu pour l'automne prochain, le Secrétariat d'Etat fédéral aux Migrations a décidé de continuer à appliquer les mêmes critères, mais avec quelques durcissements. Le SIT, qui a transmis à ce jour les dossiers de 770 personnes à l'administration, partage ce bilan intermédiaire, et maintient donc ouvertes ses permanences destinées

aux travailleurs-euses concerné-e-s.

Sans surprise, 74 % des dossiers transmis concernent le secteur de l'économie domestique. Viennent ensuite l'hôtellerie-restauration et la construction, avec respectivement 6 et 5 % des dossiers. Sur le plan de la lutte contre le travail non déclaré aux assurances sociales et contre le non-respect des conditions de tra-

vail, l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail a procédé à des contrôles systématiques dans l'économie domestique, et 75 % des employeurs en infraction se sont mis en conformité avec leurs obligations suite à ces contrôles. Du côté syndical, le SIT a constaté, sans surprise non plus, que l'obtention d'un permis permet à nombre de travailleuses d'oser plus facilement défendre leurs droits avec l'aide du syndicat.

Dans la période transitoire jusqu'au bilan final prévu à l'automne et aux décisions politiques qui en découleront, le SIT continuera de tenir ses permanences pour constituer des dossiers, même si nous déplorons le léger durcissement des critères décidé par le SEM. Reste que par rapport à la situation prévalant avant le lancement de l'opération, cette décision provisoire est à saluer. ♦

Thierry Horner

NETTOYAGE

Grévistes déterminés

> SUITE DE LA PAGE 1

immédiatement la réintégration de leur camarade licencié abusivement, des contrats à temps complet pour mettre fin à la flexibilisation débridée sur ce marché public, le respect de leurs droits, notamment en matière de vie familiale, de santé, ainsi que de personnalité, et le respect désormais de toutes les dispositions légales (CCT, LTr, RMP, LTN, LPP).

LE PRIX DE LA PRIVATISATION

Comme tout service public, le nettoyage des WC publics de la Ville n'a pas pour vocation à être soumis à une logique de profit. Or, force est de constater que pour emporter ces marchés publics, les entreprises se livrent à une concurrence féroce sur le dos du personnel, entraînant un dumping salarial et social inacceptable.

Estimant que la Ville de Genève se doit de garantir des conditions de travail irréprochables sur ses marchés, le SIT a sollicité l'intervention urgente du Conseil administratif. Ce dernier a bien réuni les parties, mais les grévistes attendent toujours des propositions concrètes allant dans le sens de leurs revendications légitimes.

Fin février dernier, le Conseil Municipal a éga-

lement entendu les grévistes et a accepté de renvoyer en commission une proposition visant à l'engagement immédiat par la Ville des nettoyeurs WC-publics et, plus largement, la réinternalisation de l'ensemble du personnel d'entretien des bâtiments publics. La commission des finances a auditionné une semaine plus tard les grévistes ainsi que le SIT, afin qu'ils exposent les problématiques liées à l'externalisation.

Conscients qu'une décision dans ce sens des autorités politiques pourrait prendre du temps, unis et solidaires, les grévistes restent déterminés à obtenir immédiatement des conditions de travail dignes de ce nom! ♦

Merita Elezi

FISCALITÉ DES ENTREPRISES

Le hold-up des grandes entreprises

La facture de la RFFA rebrasse les cartes de la répartition fiscale. La population trinque, les actionnaires rigolent.



RFFA • On présente la facture de la RFFA comme de 2.2 milliards. Mais ce chiffre mélange les effets sur la Confédération, les cantons et les communes, et ne permet pas de voir l'impact différencié selon le type d'entreprise, PME, grosse entreprise suisse, ou société au bénéfice d'un privilège fiscal.

Les pertes fiscales impacteront en fait exclusivement les cantons et les communes. La Confédération enregistrera une légère hausse pour des raisons techniques. Certes, elle aura également des pertes, mais il s'agit de dépenses qu'elle engage pour des mesures ajoutées dans le paquet.

Mais dans les cantons et les communes, la facture se fera lourde: elle est devisée à 2,5 milliards. Certes, la Confédération va l'atténuer par ses compensations (1 mia environ), mais en réalité, ces pertes sont sous-estimées pour plusieurs raisons. Analyse.

PERTES SOUS-ESTIMÉES

D'abord parce qu'un mécanisme de transition a été pensé pour les sociétés à statut fiscal, pour atténuer leur future hausse d'impôt pendant 10 ans, par un mécanisme dit de « réserve latente ». Or c'est seulement cette hausse qui permet d'amener le coût à 2,2 mias. Sans elle, le coût est double, à 4,5 milliards. Son effet n'est pas pris en compte.

D'autre part, le montant estimé de l'utilisation des niches fiscales nouvelles est totalement imprévisible. La définition de la déduction pour recherche & développement est si large qu'une part importante des milliards dépensés chaque année dans ce domaine pourrait être déduite, au lieu des 344 mios estimés.

D'autres facteurs ne sont pas pris en compte, comme le fait que des indépendants (banquiers privés, médecins, avocats) passeront en SA pour faire baisser leurs impôts. Sans parler des nombreux projets de baisses futures, qui sont déjà sur la table du parlement et que la droite, majoritaire, peut faire passer: taxe au tonnage, extension des niches fiscales.

Ainsi, les grands perdants, à ce stade, sont les cantons et les communes, et donc le financement des prestations à la population.

JACKPOT POUR LES GRANDES ENTREPRISES

Qu'en est-il des entreprises? Il faut distinguer trois catégories. Les PME d'abord: elles appartiennent pour la plupart au 60% des entreprises en Suisse qui ne paient pas du tout d'impôt. Elles ne gagneront donc rien. Elles paieront par contre la plus grosse part de la mesure de compensation sur la masse salariale (AVS).

Ensuite, les sociétés actuellement à statut privilégié: elles passeront au taux d'imposition ordinaire, largement atténué par la baisse des taux cantonaux et les niches fiscales: selon l'Administration fédérale, elles devraient payer environ 2.3 milliards de plus.

Restent les grosses entreprises suisses, qui vont bénéficier de l'effet d'aubaine de la baisse des taux faite pour soi-disant retenir les sociétés étrangères. Le pactole, pour elles, se monte à 4.5 milliards d'économies! 4.5 milliards qui partiront dans les poches des actionnaires, puisque ces grandes entreprises ne calculent qu'en termes de rendement financier, de dividendes et de réduction des charges (salaires, emplois).

Que leur demande-t-on en échange? Probablement 200 à 300 mios, soit presque rien, pour l'AVS, si on compte qu'elles ne représentent qu'un tiers des emplois. La disproportion est flagrante. Les salarié-e-s passent plus à la caisse (600 mios), ainsi que les PME (300 à 400 mios).

Le bilan politique est donc une vraie redistribution à l'envers, vers les plus riches (les actionnaires), avec affaiblissement des collectivités publiques. La facture, c'est donc la population qui va la payer. Voilà pourquoi il faudra refuser ce projet le 19 mai. ♦

Jean-Luc Ferrière

RFFA

La population paiera inévitablement la facture

Avec une moyenne de perte de rentrées fiscales estimées à 10%, les communes vont au-devant de déficits durables.

Communes • Dans le débat sur la RFFA, on ne parle pas assez de l'impact pour les communes. Pourtant, leurs pertes seront douloureuses. Selon les calculs fournis en commission des finances (PL 12006-A pp. 227-228), la perte de rentrées fiscales correspond, en moyenne, à 10,6% de leurs recettes fiscales, et à une diminution de l'impôt payé par les entreprises de 41%.

Les situations sont très diverses. Des communes comme Vandoeuvre

ou Russin, à l'activité économique limitée, ont des pertes faibles (1 à 4%). Pour Carouge, Lancy, Meyrin, Vernier ou Versoix, elles s'élèvent déjà à 8% à 10%. Enfin, les communes à forte activité économique atteignent des pertes clairement supérieures: Genève -12,5%, Chêne-Bourg -12,8%, Onex -14,5%, Perly-Certoux, -22,6%, Satigny, -25,7%, Plan-les-Ouates, -31%. Le fonds intercommunal perd également 41,5%.

Méthodologiquement, ces calculs donnent une représentation très partielle de la situation. Tout d'abord, la limitation de l'imputation de l'impôt sur le capital prise en compte n'est valable que 5 ans. Après, les pertes augmentent. De plus, le taux de cette limitation sur 5 ans a été modifié et rendu dégressif. Le calcul n'a pas été actualisé avec le taux à 13,99%, qui limite un peu les pertes. Il ne tient pas compte de la ristourne fédérale,

ni des niches fiscales, ni de plusieurs facteurs de sous-évaluation des pertes. Il indique toutefois un ordre de grandeur des effets statiques de la réforme.

Selon les chantres de la réforme, après 5 ans, ces pertes seraient résorbées. Mais le taux de croissance nécessaire pour y parvenir est tel qu'on ne peut y croire: imagine-t-on réellement une croissance de 8 points par an? C'est totalement irréaliste.

C'est pourquoi la perspective d'un report de pertes sur la population semble inexorable: soit par des coupes dans les budgets et les prestations, soit par une hausse des centimes additionnels. Le Grand Conseil a d'ailleurs refusé de bloquer temporairement de telles hausses... La situation genevoise confirme ainsi le signal d'alarme lancé par des communes vaudoises, et appelle à refuser la RFFA le 19 mai. ♦

Jean-Luc Ferrière

SUISSE-UNION EUROPÉENNE

Dire « non » à l'accord-cadre institutionnel, c'est dire « oui » à la libre circulation des personnes



Pour les syndicats, le débat sur l'accord-cadre entre la Suisse et l'Union européenne, n'est pas une question de fermeture et d'ouverture, mais une question sociale et de droits égaux.

Marché du travail • Depuis que les syndicats ont annoncé leur ferme opposition à l'accord-cadre institutionnel négocié entre la Suisse et l'Union européenne, ils font l'objet d'une virulente campagne qui les met dos à dos avec l'UDC dans le camp de la fermeture. Or, faire croire que les termes du débat se posent entre « la fermeture » et « l'ouverture » de la Suisse, c'est oc-

culturer les effets concrets de cet accord institutionnel sur la lutte contre la sous-enchère et la pression à la baisse sur les salaires de tous et toutes. Tout affaiblissement des mesures de protection actuelles et des mesures d'accompagnement, qui ne suffisent déjà pas à lutter de manière efficace contre la sous-enchère salariale, accentuera l'insécurité sociale et la crainte de voir

son salaire stagner voire baisser. Exactement ce dont l'UDC a besoin pour faire passer son initiative « pour une immigration modérée ».

DÉFENDRE LA LIBRE-CIRCULATION

L'affaiblissement des mesures de protection fera grossir l'électorat de l'UDC et augmentera le risque

que son initiative « Immigration modérée », qui veut mettre un terme définitif à la libre circulation des personnes et qui sera en votation l'année prochaine, soit acceptée. Pour les syndicats, dire « non » à l'accord-cadre dans son contenu actuel, se battre pour le maintien et le renforcement des droits et de la protection des salarié-e-s, pour l'égalité des droits et des conditions de travail sans considérations d'origine et de statut, pour le maintien du dispositif de contrôle des travailleurs-euses détaché-e-s que l'accord-cadre veut réduire à un simulacre, est la manière la plus cohérente et engagée de dire « oui » maintenant et à l'avenir à la libre circulation des personnes et à l'ouverture.

OUVERTURE DES MARCHÉS OU INTÉGRATION SOCIALE ?

Les syndicats européens l'ont bien compris, et soutiennent la position de refus de cet accord-cadre des syndicats suisses. Pour eux comme pour nous, il s'agit en réalité d'un conflit entre l'« ouverture des marchés », privilégiée par les entreprises européennes et suisses, et l'« intégration sociale avec des droits égaux ». Le texte de l'accord restreint considérablement l'activité de contrôle des conditions des 100 000 travailleurs-euses détaché-e-s en Suisse, dont 10 000 à Genève. Et tente d'imposer la doctrine européenne de faire primer non pas le droit du travail du lieu d'exécution du travail, mais le droit du siège de l'entreprise. Lorsque l'on se rappelle de salaires à moins de 10 euros versés par une entreprise roumaine d'informatique à ses travailleurs détachés à Genève auprès d'une entreprise locale, on comprend mieux les enjeux du maintien de la règle des 8 jours d'annonce, du maintien de la caution et du contrôle des travailleurs faux indépendants. Les affaiblir c'est ouvrir une brèche dans tout l'édifice des mesures d'accompagnement et prendre le risque de générer une plus forte pression sur la structure de l'emploi et sur les salaires de l'ensemble des travailleurs-euses en Suisse.

MANIFESTE GENEVOIS ET APPEL NATIONAL

Le comité de la CGAS du 28 février a ainsi adopté un manifeste qui argumente cette position. Sur le plan national, un appel similaire est en circulation et a déjà recueilli plus de 250 signatures d'intellectuel-le-s, de représentant-e-s des milieux culturels, d'organisations d'entraide, de migrant-e-s, de syndicalistes de divers pays d'Europe. Gageons qu'ils participent à clarifier le débat. ♦

Manuela Cattani

SALAIRE MINIMUM

L'initiative « 23 frs, c'est un minimum ! » a été validée par le Conseil d'Etat

Sans surprise, le Conseil d'Etat a validé l'initiative de la CGAS sur le salaire minimum légal, et recommande de la rejeter.



Initiative syndicale • C'est une petite victoire d'étape. Le Conseil d'Etat a validé sur toute la ligne l'initiative syndicale « 23 frs, c'est un minimum ! », prévoyant d'instaurer un salaire minimum légal à Genève de 23 frs de l'heure. Cette décision était attendue, la CGAS ayant pris un soin particulier de veiller à la validité juridique du texte de son initiative, largement inspirée de la loi neuchâteloise sur le même sujet elle-même validée par le Tribunal fédéral. Sans surprise non plus, le Conseil d'Etat genevois à majorité de droite recommande le rejet de cette initiative.

MAUVAISE FOI

Afin de justifier son refus d'élargir les droits des travailleuses et des travailleurs, le Conseil d'Etat estime que « le vaste dispositif actuel, basé sur

un partenariat social fort et pérenne, a fait ses preuves afin de garantir des CCT, des CTT, des salaires impératifs, pour précisément pallier la sous-enchère salariale abusive ». Rien n'est plus faux dès lors que près de la moitié des salarié-e-s ne sont soumis-es à aucun salaire minimum impératif, et que même dans certaines branches économiques au bénéfice d'une convention collective de travail étendue, le rapport de forces défavorable aux travailleuses-euses a pour conséquence des salaires minimaux largement insuffisants pour vivre à Genève.

INCOHÉRENCE POLITIQUE

Par ailleurs, le Conseil d'Etat omet délibérément de traiter cette initiative sous l'angle de son objectif de

politique sociale, soit de garantir un salaire décent à l'ensemble des salarié-e-s.

Et pour cause, en l'analysant sous cet angle, la cohérence aurait contraint le gouvernement à d'autres conclusions politiques, lui qui relevait dans son rapport sur la pauvreté de 2016 que « sans un changement de cap dans les politiques salariales, l'intervention de l'Etat pour remédier à la faiblesse des revenus du travail sera appelée à augmenter, faisant dans les faits peser sur les finances publiques une insuffisance découlant de l'évolution du marché du travail ».

LUTTER CONTRE LA PRÉCARITÉ

C'est bien ce que propose notre initiative : parce que certain-e-s employeurs-euses n'ont visiblement pas pris la responsabilité d'opérer ce « changement de cap » de leur politique salariale, il s'agit de combattre la précarité en imposant par voie légale un plancher et en dessous duquel ils-elles ne pourront plus aller.

A l'heure où d'une part les protections salariales déjà insuffisantes sont attaquées de tous côtés, notamment via le projet d'accord institutionnel entre la Suisse et l'Union Européenne, et où d'autre part les travailleuses de ce pays se préparent à se mettre en grève pour obtenir la fin des discriminations, notamment salariales, à leur encontre, l'instauration de ce salaire minimum légal est plus qu'un impératif : c'est une évidence.

PROCHAINES ÉTAPES

La balle est maintenant dans le camp des milieux patronaux. Déposeront-ils un recours désespéré contre l'arrêté du Conseil d'Etat, ne serait-ce que pour repousser l'inéluctable ? L'avenir proche nous le dira.

Viendra ensuite le traitement de l'initiative par le Grand Conseil, dont l'issue ne fait aucun doute à moins que certains partis qui prétendent défendre les petites gens ne fassent preuve d'une cohérence plus solide que le Conseil d'Etat.

Et ce sera ensuite la campagne jusqu'à la votation. Une campagne que nous avons déjà commencée auprès des salarié-e-s qui gagnent moins de 4 000 frs par mois pour un travail à plein temps, dont la majorité sont des femmes. Raison de plus de faire grève le 14 juin prochain. Aussi pour un salaire minimum légal à Genève. ♦

Davide De Filippo

LAÏCITÉ

Malgré le vote populaire, la lutte continue

Le SIT continuera à lutter contre les discriminations qui découleront de l'application de la loi sur la laïcité de l'Etat.

Discriminations • Le 10 février dernier, pas loin de la moitié des votant-e-s, 45 %, ont refusé la loi sur la laïcité de l'Etat. Si le SIT regrette qu'ils-elles n'aient pas été plus nombreux-ses à refuser cette loi discriminatoire, ce

résultat est plus serré qu'attendu, au terme d'une campagne semée d'embûches. Le SIT poursuivra donc son combat contre l'arbitraire et l'exclusion à laquelle s'exposent de nombreux-ses salarié-e-s, dont une très large majo-

rité de femmes, du fait de l'entrée en vigueur de cette loi.

En termes d'application de cette nouvelle loi, à l'heure où nous écrivons ces lignes, rien n'est clair. En plus des recours pendants attaquant tout ou une partie de la loi, le règlement d'application de la loi, dont la teneur déterminera pour une grande partie l'impact sur les salarié-e-s de la fonction publique et des secteurs subventionnés, n'est pas encore adopté par le Conseil d'Etat. Pour le SIT, il s'agira de veiller à ce qu'il soit le moins arbitraire possible.

Le SIT sera ensuite, comme il l'est déjà aujourd'hui, aux côtés des travailleuses et des travailleurs pour défendre leurs droits fondamentaux et leur emploi face à leur employeur.

Par la recherche de solutions pragmatiques, mais aussi, lorsque la situation l'exigera, par le combat devant les tribunaux.

Le syndicat restera également vigilant contre toute tentative d'employeurs du secteur privé de s'engouffrer dans cette brèche que l'Etat vient d'ouvrir.

Car pour le SIT, la lutte « contre toute discrimination, toute prérogative fondée sur la classe et l'origine sociales, la richesse, le sexe, la race, la nationalité, la culture ou la religion » ne sont pas des mots creux figurant au premier article de la déclaration de principes de ses Statuts, mais bien ce qui fonde ses combats quotidiens. ♦

Maimouna Mayoraz



GRÈVE DES FEMMES/FÉMINISTE

Reconnaître et mieux partager le travail de « care »

En Suisse comme dans le reste du monde, le travail de « care », rémunéré ou non, est essentiellement réalisé par les femmes. Petit tour de revendications en la matière.

EN MARCHÉ VERS LA GRÈVE

Jusqu'au 14 juin 2019, SITinfo consacre son dossier central aux multiples motifs de la grève des femmes et féministe en préparation, et décline les enjeux de cette grève pour différents secteurs.

Egalité • Le Bureau fédéral de l'Égalité est formel: près de 20% de la totalité du travail fourni en Suisse est consacré au « care », du terme anglais désignant les soins à la personne au sens large du terme: garde et éducation des enfants, prise en charge, accompagnement ou soins à des personnes dépendantes, malades, âgées ou souffrant d'un handicap, travaux ménagers. En grande majorité, ce travail est effectué par des femmes, et 80% de celui-ci est réalisé dans le cadre familial, sans rémunération. Pour les femmes, les conséquences sont multiples: temps partiels et revenus plus bas, protection sociale insuffisante, dépendance accrue, et pour les tâches de « care » réalisées de manière salariée, manque de reconnaissance salariale et mauvaises conditions de travail.

CARENES DU SERVICE PUBLIC

Que l'on parle de garde d'enfants ou de soins aux personnes dépendantes, les femmes pallient bien souvent aux carences du service public: manque de structures d'accueil telles que crèches, prise en charge parascolaire, foyers d'éducation spécialisée, aide et soins à domicile, EMS, etc.

Libérer les femmes de tout ou partie de ces tâches passe donc par un renforcement des services publics, lequel ne peut être réalisé que par une fiscalité plus juste et plus progressive, aux antipodes des politiques de défiscalisation du capital et des hauts revenus menées par la droite durant ces vingt dernières années, et dont la RFFA n'est que le dernier avatar.

MEILLEURE RECONNAISSANCE

« Pas besoin d'un diplôme pour garder des gosses, elles font ça naturellement », combien de fois n'entend-on pas ce type d'arguments sexistes pour justifier des bas salaires et de mauvaises conditions de travail? De manière générale, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, les tâches de « care » sont in-

suffisamment reconnues dans les compétences et les efforts qu'elles requièrent. Avec pour conséquence des rémunérations trop basses ou à la traîne dans les soins, la prise en charge des enfants ou des personnes âgées, mais également dans des domaines autres que le « care », mais pas si éloignés: commerce de détail, nettoyage, femmes de chambre, blanchisseries, etc.

Le secteur où ce manque de reconnaissance est le plus criant est symptomatiquement celui de l'économie domestique, de ce point de vue à mi-chemin entre le travail salarié et le travail de « care » non salarié (lire ci-contre).

La lutte pour une meilleure reconnaissance, notamment salariale, de ces tâches, doit passer par un renforcement substantiel de la Loi sur l'Égalité, avec contrôles et sanctions contre les employeurs pratiquant des discriminations directes et indirectes, ainsi que par l'instauration d'un salaire minimum légal tel que le préconise l'initiative syndicale « 23 frs, c'est un minimum! ».

Libérer les femmes de tout ou par-

tie des tâches de « care » afin de favoriser leur accès au marché du travail et plus généralement leur autodétermination, c'est aussi agir pour une meilleure répartition de ces tâches entre hommes et femmes dans la sphère privée.

Pour y parvenir, on se limitera ici à mentionner deux revendications syndicales essentielles.

La première est la réduction généralisée du temps de travail sans perte de salaire. C'est non seulement sortir de nombreuses femmes de la contrainte des temps partiels et de la réduction du revenu et de la protection sociale qui en découle, mais aussi permettre une meilleure implication des hommes dans les tâches de « care » familiales.

La seconde est l'instauration d'un congé parental à répartir entre la mère et le père, afin de permettre aux deux parents de s'investir dans les premiers mois d'éducation et d'organisation du travail de « care ». Un investissement essentiel pour une meilleure répartition dans la durée. ♦

Camille Stauffer

ECONOMIE DOMESTIQUE

Le long chemin pour sortir de l'informel

La responsabilisation des employeurs quant à leurs obligations, la reconnaissance du travail du « care » : la grève du 14 juin sera aussi celle des travailleuses de l'économie domestique.



Revendications • Les membres de l'économie domestique sont présentes chaque samedi en fin de mois au SIT pour discuter des revendications spécifiques à leur secteur. Ces revendications portent d'abord sur la formalisation des relations de travail, notamment par la confirmation de leur engagement par contrat écrit, et par des fiches de salaires. Elles portent également sur la nécessité de responsabiliser les employeurs même sur leurs obligations les plus élémentaires, et sur les moyens d'actions nécessaires, juridiques, collectives et syndicales à disposition des travailleuses pour faire valoir leurs droits. Le SIT revendique enfin une revalorisation des salaires prévus par le contrat-type de travail (CTT) du secteur, ainsi qu'une reconnaissance des tâches de soins à la personne exécutées par les travailleuses de l'économie domestique.

SORTIR DE L'INFORMEL

Pour nombre de travailleuses de l'économie domestique, le chemin vers la reconnaissance de leurs droits les plus élémentaires est encore long. Les employées domestiques demandent des contrats de travail clairs, écrits, dont elles reçoivent une copie. Pour comprendre leur rémunération et faire valoir leurs droits, elles ont besoin de fiches de salaire mensuelles, mentionnant les déductions sociales, le salaire vacances, et le salaire en nature (logement et nourriture). En cas de maladie ou d'accident sur leur lieu de travail, particulièrement lorsqu'elles partagent le domicile de leur employeur, l'accès à des soins médicaux qualifiés doit leur être garanti. Si leur médecin accorde un arrêt de travail pour raison de santé, celui-ci doit être respecté. La déclaration aux assurances sociales

est une obligation de l'employeur pour chaque travailleuse, quel que soit son statut légal.


S'ORGANISER COLLECTIVEMENT

Alors qu'ils ne respectent pas leurs obligations les plus basiques, les employeurs s'obstinent parfois dans leur refus de régulariser la situation de leurs employées, allant jusqu'à licencier les travailleuses à la suite de leurs demandes légitimes.

Au-delà de la défense individuelle, et de la nécessaire revendication d'une plus grande protection contre les licenciements, la réponse à ces abus patronaux doit passer par l'organisation du secteur, le développement de solidarités et de la capacité d'actions et de réactions collectives. Le temps des employeurs exonérés de responsabilité doit arriver à son terme.

Aspect essentiel dans ce combat, le SIT continuera à se battre pour la régularisation du statut de séjour des travailleurs-euses « sans-papiers », dont l'immense majorité travaille dans l'économie domestique.

UNE REVALORISATION DU TRAVAIL

Les salaires de l'économie domestique restent parmi les plus bas des secteurs économiques. Les travailleuses demandent une revalorisation à la hausse des salaires prévus par le CTT. En cas de travail de soins à une personne dépendante, les heures de travail doivent être payées à leur juste valeur, et non selon des forfaits approximatifs. Partager le domicile de l'employeur ne signifie pas être à disposition en permanence pour des sollicitations. La création d'une catégorie spécifique aux travailleuses de l'économie domestique effectuant des soins à la personne est nécessaire. 

Camille Stauffer

RENDEZ-VOUS AU SIT

Plus d'une vingtaine de personnes se sont présentées à la grande salle à deux reprises pour discuter de leur situation, et d'une mise en commun de leur expérience. L'historique de la grève du 14 juin 1991, et les mobilisations qui ont suivi ont été présentés aux participantes. Les multiples métiers regroupés sous le terme « travail dans les ménages privés » vont des tâches ménagères à la garde d'enfants, en passant par les soins à la personne. Les employées de l'économie domestique sont en majorité des femmes, qui effectuent du travail traditionnellement féminin.

Prochaines dates : samedis 23 mars, 27 avril, 25 mai, à 11h00 dans la grande salle du SIT.

EN CHIFFRES

2,8 milliards

C'est le nombre d'heures annuellement consacrées au travail de « care » en Suisse.

81%

C'est la proportion non rémunérée du travail de « care », soit 2,3 milliards d'heures par an.

80 milliards

C'est la valeur annuelle en francs du travail de « care » non rémunéré en Suisse.

32 heures

C'est le nombre d'heures moyen par semaine que les femmes consacrent à la prise en charge des enfants et au travail domestique.

18 heures

C'est le nombre d'heures moyen par semaine que les hommes consacrent à la prise en charge des enfants et au travail domestique.

93%

C'est la proportion de femmes dans le secteur des crèches (66% dans l'enseignement obligatoire, 80% dans les soins infirmiers).

Source : Reconnaissance et revalorisation du travail de care, Bureau fédéral de l'égalité, 2010

VILLE DE GENÈVE

Dialogue renoué sur le nouveau catalogue des fonctions ?

Après une année de blocage, le dialogue social sur le nouveau catalogue des fonctions en Ville de Genève pourrait reprendre. A condition que le Conseil administratif joue le jeu.



Salaires • Depuis l'entrée en vigueur du Statut du personnel en 2011, le principe de la publication du catalogue des fonctions de la Ville de Genève est acquis afin de garantir la transparence et l'égalité de traitement des membres du personnel. Huit ans plus tard, la méthode pour colloquer les 4 500 postes dans le nouveau catalogue composé de 185 fonctions-types pêche encore. Réuni en assemblée le 28 février, le personnel a adopté une résolution visant l'ouverture de véritables négociations.

BLOCAGE EN 2018

En mai 2018, après plusieurs années de travaux menés paritairement pour établir le nouveau catalogue, les organisations du personnel ont appris que le Conseil administratif voulait procéder à une « collocation de masse », c'est-à-dire sans passer par les commissions d'évaluation prévues par le Statut où le personnel est représenté. De surcroît, le résultat d'une « collocation provisoire » établie par la Ville aboutissait à une baisse de classification pour 517 postes, tandis que 431 postes seraient revus à

la hausse. Situation particulièrement étonnante compte tenu du fait que la méthode d'évaluation n'a pas changé. Suite à une Assemblée générale tenue en juin 2018, les organisations du personnel ont demandé au Conseil administratif des informations détaillées, exigé le respect du Statut, le maintien des droits acquis et une non dévalorisation des métiers. Les représentant-e-s du personnel ont suspendu leur participation aux commissions d'évaluation tant que ces questions ne seraient pas clarifiées.

PROBLÈMES BUDGÉTAIRES

Pas de réponse du Conseil administratif jusqu'en février 2019. C'est qu'il avait de la peine à boucler le budget 2019, compte tenu des nouvelles dépenses envisagées par le Conseil municipal. Les 3,2 millions de francs prévus pour l'entrée en vigueur du catalogue des fonctions ont été coupés pour faire passer le budget à l'équilibre. En toute mauvaise foi, le Conseil administratif a prétendu que le blocage venait des organisations du personnel. Les APM, qui auraient dû obtenir une classe supplémentaire depuis plusieurs années, en raison d'une modification de leur cahier des charges, en ont également fait les frais et ont débrayé à diverses reprises ces dernières semaines.

DEMI PAS EN AVANT

En février 2019, le Conseil administratif a présenté un nouveau modèle qui mettait fin à son idée de « collocation de masse », les commissions d'évaluation retrouvant leur rôle. Dès publication du catalogue des fonctions, les membres du personnel qui le souhaitent auraient six mois pour demander leur collocation dans le catalogue des fonctions-types et pouvoir bénéficier en cas de classification à la hausse, d'un effet rétroactif à la date d'entrée en vigueur du catalogue. En cas de baisse de la classification, les employé-e-s en place conserveraient leurs droits acquis. Mais pour cela encore faudrait-il que le personnel connaisse la « collocation provisoire » des postes avant passage dans les commissions.

RÉSOLUTION D'ASSEMBLÉE

Pour donner une chance à l'ouverture de véritables négociations, l'AG du personnel du 28 février 2019 a proposé aux représentant-e-s du personnel de reprendre leurs travaux au sein des commissions d'évaluation des fonctions. Les 300 personnes présentes ont toutefois adopté une résolution qui précise les demandes faites au Conseil administratif: nombre de titulaires entendus par la commission, transparence du processus, méthode pour résoudre la question des cahiers des charges en désaccord, levée des entraves à la mobilité, refus d'une dévalorisation des métiers, notamment. La réponse est attendue lors de la prochaine séance avec le Conseil administratif qui aura lieu le 14 mars. ♦

Valérie Buchs

CPEG: LE RÉFÉRENDUM CONTRE LE PL 12404 A ABOUTI

Le Cartel, l'ASLOCA et ses partenaires ont déposé plus de 10 000 signatures contre le projet de recapitalisation de la CPEG proposé par le Conseil d'Etat. Les référendaires ont considéré que celui-ci n'était pas dans l'intérêt des

salarié-e-s de la fonction publique et des secteurs subventionnés ni dans celui de la population genevoise pour deux raisons. Premièrement, il affecterait les rentes et le salaire net par une hausse des cotisations et une baisse de prestations. Deuxièmement, contrairement au projet de recapitalisation de la gauche, PL 12228, la recapitalisation ne se ferait pas par la construction de logements abordables. ♦

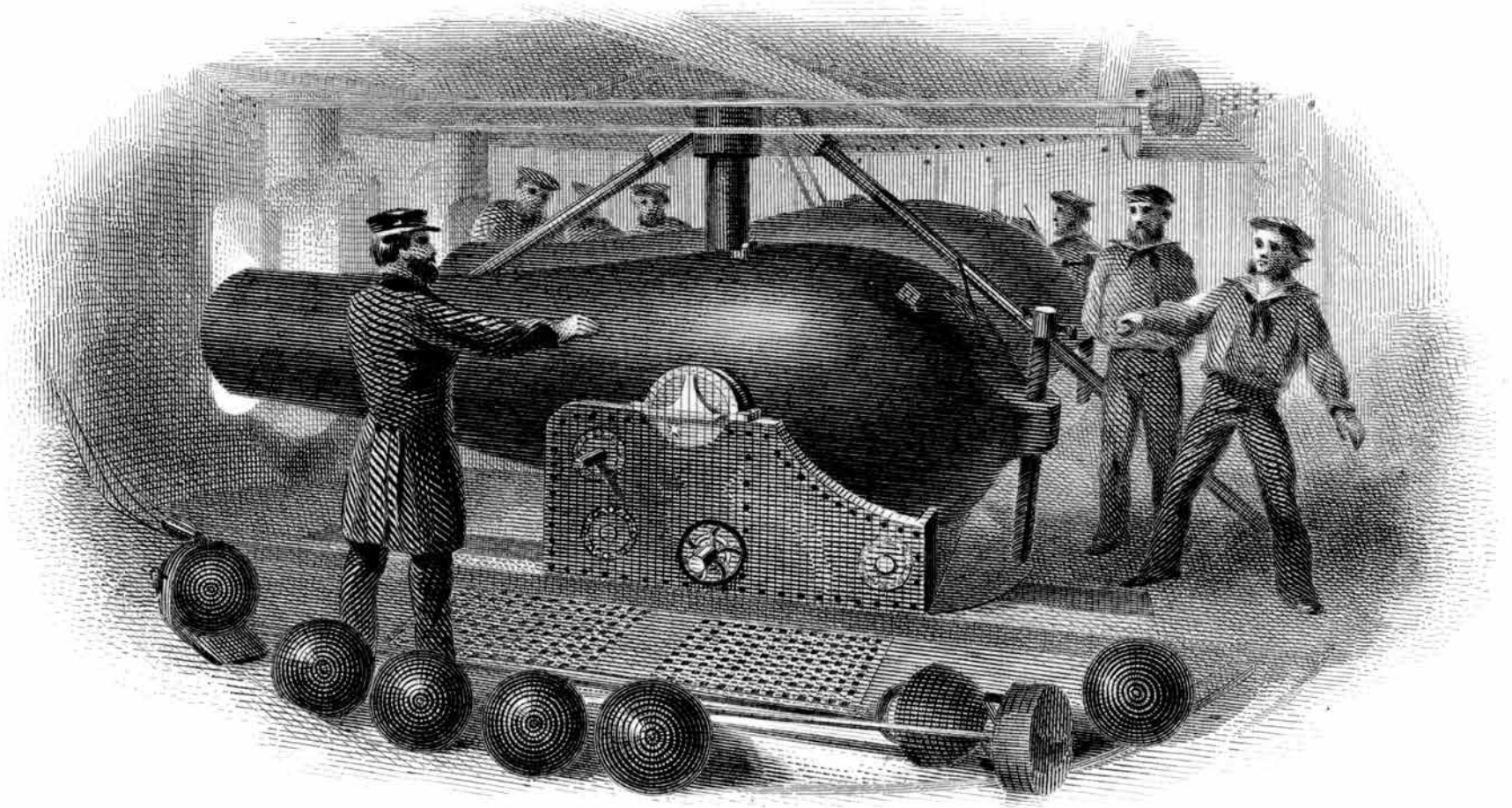
MM

INITIATIVE PAV-CPEG ATTAQUÉE

L'initiative 168, votée par le Grand Conseil en janvier, est attaquée par référendum par les milieux immobiliers et patronaux. Ils ne supportent pas que leur échappe une partie du PAV pour s'en mettre plein les poches. L'initiative demande que

l'Etat cède à la CPEG ses terrains du PAV pour y construire des logements abordables pour tou-te-s, qui échapperont à la spéculation immobilière. Et cela permet la recapitalisation de la caisse avec moins de douleur: sans creuser la dette de l'Etat ni s'attaquer aux rentes des collègues qui y travaillent (Etat, HUG, IMAD, des EMS, des EPH...). Le capitalisme contre le social, toujours! ♦

JLF



COMMERCE DE DÉTAIL

Les patrons s'attaquent aux mesures d'accompagnement!

Les patrons du commerce de détail font feu de tout bois. Après avoir contourné le partenariat social, ils font recours contre le Contrat-type du secteur.

Sous-enchère • Fin février les syndicats SIT et Unia ont appris que des associations patronales du commerce de détail avaient déposé un recours au Tribunal fédéral contre le nouveau contrat-type de travail de la branche.

Alors que la population est appelée à se prononcer le 19 mai prochain sur une modification de la Loi sur les ouvertures des magasins prévoyant que les ouvertures dominicales ne soient plus conditionnées à l'existence d'une convention collective de travail, les associations patronales attaquent avec ce recours l'existence même d'un salaire minimum, dans un secteur soumis à la sous-enchère.

ATTAQUE IRRESPONSABLE

Le contrat-type de travail (CTT) fait partie des mesures d'accompagnement à la libre-circulation des personnes visant à limiter le risque de sous-enchère salariale. En l'absence d'une convention collective (CCT) protégeant les salaires minimaux d'une branche, le Conseil de surveillance du marché de l'Emploi (CSME) peut ainsi demander l'édition d'un contrat-type de travail fixant des salaires minimaux s'il constate que le secteur est soumis à une sous-enchère salariale abusive et répétée.

Depuis la fin de la CCT cadre du commerce de détail, un CTT existe depuis le 1^{er} juillet 2017 pour pallier


au vide conventionnel. Au 1^{er} janvier 2019, les salaires minimaux des différentes catégories avaient été relevés pour atteindre un minimum mensuel pour le personnel non qualifié et sans expérience de 4 007.- pour 42 heures hebdomadaires.

Le recours déposé constitue ainsi une lourde attaque contre le dispositif de mesures d'accompagnement, qui permet chaque année à l'Etat de mener des contrôles afin de faire respecter le niveau des salaires genevois dans notre canton. Ce recours remet également en cause un système tripartite genevois jusque-là efficace et soutenu tant par les faitières patronales que syndicales. Enfin, il fait pla-

ner le risque d'une absence de salaire minimum dans un secteur exposé.

GUÉRILLA PATRONALE

Le présent recours n'est ainsi que la dernière étape d'attaques successives contre les conditions de travail dans la branche. Alors que la population avait accepté en novembre 2017 le principe de 3 ouvertures dominicales des magasins, pour autant qu'elles soient conditionnées à l'existence d'une CCT protégeant les conditions de travail du personnel de vente, les patrons de la branche et leurs relais parlementaires du PLR ont fait approuver l'an dernier une modification légale temporaire permettant lesdites ouvertures sans qu'une CCT ne soit nécessaire. Combattu par référendum, le projet enterrait définitivement la possibilité d'arriver à un accord entre les partenaires sociaux représentatifs du secteur, l'incitation à conclure une CCT étant fortement amoindrie par la possibilité d'obtenir gratuitement la possibilité d'ouvrir le dimanche.

Quant à la perspective éventuelle d'une extension de la CCT négociée entre les organisations patronales et la SEC, le SIT et Unia rappellent que cette dernière n'étant pas représentative du personnel de la vente à Genève, son processus d'adoption est contraire à la liberté syndicale telle qu'inscrite dans les Conventions de l'OIT ratifiées par la Suisse. 

Davide De Filippo, Audrey Schmid (Unia), Pablo Guscetti (Unia)



LICENCIEMENT

Le licenciement abusif : une chimère du droit suisse

En droit suisse, la notion de licenciement abusif ne protège guère les travailleurs-euses contre l'arbitraire de certains employeurs.

Vos droits • Ils-elles sont nombreux-ses à tomber des nues, ces travailleurs-euses licencié-e-s comme des malpropres, lorsqu'ils-elles apprennent la faiblesse du droit suisse en matière de protection contre le licenciement. Le Code des obligations prévoit bien la notion de licenciement abusif, mais cette notion est si restrictive, si difficile à appliquer, et ses effets si insignifiants qu'elle ne permet pas de véritablement lutter contre les décisions arbitraires de certains employeurs.

DÉFINITION RESTRICTIVE

En principe et de manière générale, le contrat de travail peut être résilié par le-la travailleur-euse et par l'employeur. La loi n'exige pas qu'un licenciement repose sur un motif particulier. Un patron peut décider du jour au lendemain que vous ne faites plus l'affaire, et c'est la porte ! La notion de licenciement abusif (art. 336 CO) ne fait que limiter à quelques cas d'abus ce droit quasi absolu.

La liste des cas d'abus exposés par l'article 336 CO, n'est pas complète mais plutôt exemplative – ainsi certains cas non prévus par la loi peuvent être abusifs, toutefois, il faut qu'ils apparaissent comparables aux cas prévus par la loi. Lorsque le-la travailleur-euse est licencié-e, à titre d'exemple, en raison de caractéristiques propres à sa personnalité, par exemple parce qu'elle est femme,

enceinte, noire ou musulmane ; ou en raison de l'exercice d'un droit constitutionnel, c'est-à-dire parce qu'il-elle a adhéré à une association syndicale ou a fait grève ; ou en raison d'un accomplissement d'une obligation légale, c'est-à-dire un service civil ou militaire ; ou en prévention de la naissance d'une prétention juridique, c'est-à-dire une augmentation du droit aux vacances ou une prime d'ancienneté ; ou parce que le-la travailleur-euse réclame le respect de son contrat de travail, c'est-à-dire le respect de ses conditions de travail. Si une des conditions est réalisée, alors il s'agit d'un licenciement abusif.

FARDEAU DE LA PREUVE

Mais reste encore à prouver que le motif réel du licenciement est bien de cet ordre. Car rarissimes sont les patrons qui l'admettent. En droit suisse, il appartient au-la travailleur-euse qui invoque le congé abusif de prouver que le motif invoqué par l'employeur n'est pas protégé par la loi et qu'il est effectivement à l'origine de la rupture des rapports de travail. Dans la pratique cette preuve est difficile à apporter, car l'employeur ne met pas en avant les motifs abusifs mais invoque une autre raison.


Sur le plan de la procédure, le-la travailleur-euse victime d'un licenciement abusif doit faire opposition au congé, par écrit, auprès de son employeur

au plus tard jusqu'à la fin de son délai de congé (art. 336b CO). Si le-la travailleur-euse ne peut malgré son opposition continuer son emploi, alors il-elle peut faire valoir en justice sa prétention à une indemnité.

PAS DE RÉINTÉGRATION

L'employeur-euse qui résilie abusivement le contrat de travail doit verser une indemnité au-la travailleur-euse. Il s'agit là de la seule sanction légale. L'indemnité est fixée par le juge, compte tenu des circonstances, mais elle ne dépassera pas six mois de salaire.

En droit du travail suisse, la protection des travailleurs-euses contre le licenciement abusif est donc extrêmement faible. Réduit à quelques cas seulement, difficile à prouver, le licenciement abusif ne peut même pas être annulé. Tout au plus l'employeur paiera une petite indemnité, mais le-la travailleur-euse, lui-elle, aura perdu son emploi.

Le droit du travail suisse, de ce fait l'un des plus libéral au monde, devra un jour être changé, afin de rééquilibrer un tant soit peu le rapport de force juridique. Et en attendant, résister conserve toute sa pertinence, au-delà du droit, avec l'aide du syndicat. 

Atalio Wyss et Davide De Filippo

NETTOYAGE

Question de survie

Entretien avec Manuel, nettoyeur en grève des toilettes publiques de la Ville de Genève.



Photos © Eric Roset

Solidarité • Manuel est parti d'Amato, en Equateur, pour tenter d'avoir une vie plus digne en Europe. Il a vu l'Espagne, l'Italie, la France puis la Suisse et a presque tout connu de l'exploitation que peut être le travail. Dernière étape : nettoyeur des toilettes de la Ville de Genève pour l'entreprise Onet SA. Aujourd'hui, bientôt papa, il est en grève : par solidarité, et pour subsister.

Manuel, comment vivais-tu en Equateur ?

J'étais gardien dans une banque, quand la monnaie équatorienne est devenue le dollar, le pays était en crise. Les salaires ont baissé de 70 % et les travailleurs ne pouvaient plus vivre dignement. Je suis parti seul, laissant mes parents et mes deux sœurs derrière moi, presque du jour au lendemain. J'avais une connaissance qui m'avait conseillé l'Italie. Je suis parti à Gênes et j'ai pu rester deux jours chez sa femme, mon unique attache.

As-tu pu trouver de bonnes conditions en Italie ?

Je ne suis resté qu'un mois. J'ai mar-

ché dans les rues pour échanger avec des sud-américains qui pourraient me conseiller pour trouver un logement, un emploi. J'ai payé 500 \$ pour vivre dans un salon avec 12 personnes. Je ne parlais pas l'italien et n'ai pas trouvé d'emploi, je pris la décision d'aller en Espagne.

As-tu trouvé un travail en Espagne ?

Durant un an, non, car j'étais sans-papiers. J'avais des expériences comme chauffeur, comme gardien, mais pas de réelle profession. J'ai vécu durant ce temps avec la famille de mon ami, dormant sur le canapé de l'entrée, sans intimité. Je n'avais rien, je me nourrissais et m'habillais dans des associations. Puis un homme, à qui j'avais proposé mes services en tant que jardinier, a accepté de me signer un contrat de travail. J'ai finalement pu demander un permis, ce qui m'a permis de trouver un emploi. J'ai commencé à travailler comme peintre, puis j'ai appris dans le journal qu'une entreprise cherchait des ouvriers pour de grands chantiers à Fuerteventura, aux îles Canaries.

Quel souvenir gardes-tu de cette expérience ?

J'avais une vie meilleure. J'avais un bon salaire, et me suis trouvé un appartement. J'ai même pu m'acheter une voiture. J'ai été peintre durant trois ans là-bas, avec des gens de toutes les nationalités. Je suis ensuite reparti en bateau à Cadix et j'ai terminé la route jusqu'à Madrid avec ma vieille voiture. Grâce à cette expérience dans les îles Canaries, j'ai pu envoyer de l'argent à ma famille, notamment pour ma mère qui dépend de moi, et une sœur a pu me rejoindre à Madrid. Elle était employée de maison, j'ai continué à travailler comme plâtrier-peintre. Puis j'ai connu le chômage, durant deux ans. Je suis reparti.

Où es-tu allé ensuite ?

D'abord à Bilbao, où, pour améliorer ma situation, j'ai réussi à financer mon permis poids-lourd, mais j'avais toujours du mal à trouver du travail. Sur conseil d'une amie je suis parti à Genève. J'ai partagé un deux-pièces genevois avec huit autres personnes durant 10 mois. Pendant deux ans, j'ai

enchaîné des petits boulots, jardinier, peintre, déménageur. J'ai acheté une voiture en Espagne, l'ai retapée, et suis devenu taxi pirate pendant un petit moment. J'ai déménagé à Annemasse avec des connaissances, et y ai travaillé à la construction d'une maison durant 9 mois, puis je suis revenu en Suisse où, durant un an, j'ai connu la galère du travail temporaire. J'ai enchaîné les colocs, même si j'aurais préféré vivre seul.

Quand as-tu commencé à travailler pour Onet SA ?

En 2017, j'ai un ami qui y travaillait et qui m'a informé qu'une place se libérerait. C'était ma première expérience en tant que nettoyeur. J'ai apprécié pouvoir avoir un poste fixe, une certaine sécurité d'emploi. Même si mon salaire était plus bas... A la même époque environ, j'ai pu obtenir un studio de la Ville, trois ans après avoir déposé mon dossier. J'ai chez Onet un contrat de 173 heures par mois, mais on ne me donne jamais toutes ces heures. Je gagne, au maximum, 2 900 frs par mois.

Avec tes collègues, vous vous êtes mis en grève le 11 février dernier. Comment t'es-tu décidé à te lancer dans cette lutte ?

Je n'étais pas là lors de la première assemblée au SIT, en novembre 2018, à laquelle mes collègues ont participé. Quand je suis revenu de vacances, et après l'échec des premières discussions entre mon employeur et le syndicat, mes camarades m'ont convaincu qu'ensemble, nous pourrions mettre au jour notre situation sur ce marché public, et améliorer nos conditions. J'étais déterminé à suivre cet élan de solidarité et me suis syndiqué, pour la première fois. Face au refus de mon employeur d'entrer en matière sur la première de nos conditions – réintégrer mon collègue, licencié injustement en raison de son implication dans le syndicat – nous avons unanimement voté la grève. Chaque jour, nous nous retrouvons pour organiser des actions de tractage, pour faire le point sur notre situation, discuter de la suite du mouvement, édicter des résolutions et fixer les termes des négociations, tant avec notre employeur qu'avec les pouvoirs publics. Je vais bientôt devenir papa, et, avec le prix des loyers et des assurances, je crains de ne plus pouvoir vivre à Genève avec mon salaire. Nous restons soudés, dans l'attente qu'on s'engage à respecter nos droits, et qu'on nous propose enfin des contrats à temps plein pour des salaires décentes. ♦

Propos recueillis par William Rosero, Edwin Guzman et Camille Layat.

Décisions du SIT et de la CGAS

LORS DE SA SÉANCE DE FEVRIER 2019 LE COMITÉ SIT A :

- ♦ Été informé et a accueilli avec enthousiasme le projet d'initiative CGAS « Création d'emplois »
- ♦ Fait un suivi de la campagne 2XNON à la RFFA
- ♦ Adopté la date du Congrès du 7 décembre 2019 puis validé le calendrier qui découle de cette date
- ♦ Mené une première discussion sur le thème du Congrès puis décidé de fusionner le groupe de travail précarité avec le groupe mixte de préparation au Congrès

- ♦ Fait un point de situation suite à la grève des travailleurs d'Orgapropre
- ♦ Décidé à l'unanimité l'ouverture du fonds de grève pour les membres travailleurs d'Onet
- ♦ Reçu les éléments sur la préparation du 8 mars 2019

LORS DE SA SÉANCE DE FEVRIER 2019 LE COMITÉ CGAS A :

- ♦ Décidé de publier un manifeste contre l'accord institutionnel entre la Suisse et l'Union Européenne

- ♦ Reçu une délégation des Jeunes pour le climat
- ♦ Fait un suivi de la prochaine campagne pour la votation fédérale et cantonale sur la RFFA
- ♦ Poursuivi la préparation de la grève des femmes*/ féministe du 14 juin 2019

CENTENAIRE DE LA GRÈVE GÉNÉRALE DE 1918: COMMÉMORER, ET APRÈS ?

Projection d'un film documentaire, discussion en présence du réalisateur et bilan historiographique après la commémoration du centenaire de la Grève générale

JEUDI 14 MARS 2019
18 H 30-21 H 00
UNI MAIL, ENTRÉE LIBRE

PROGRAMME

18 h 30

Projection du film 1918 : L'Affrontement de la grève générale, un documentaire de Frédéric Hausammann, 2018.

20 h 00

Discussion avec le réalisateur introduite par Charles Heimberg, historien, professeur de didactique de l'histoire, ÉDHICE, Université de Genève.

21 h 00

Verrée.

Organisé par l'AEHMO (Association pour l'étude de l'histoire du mouvement ouvrier), le Collège du travail et l'Équipe de didactique de l'histoire et de la citoyenneté (ÉDHICE) de l'Université de Genève.



INTÉRESSÉ-E PAR UN APPRENTISSAGE ?

Nous offrons une place d'Apprenti-e employé-e de commerce – gestionnaire de dossiers LACI à la caisse de chômage du SIT, à partir d'août 2019.

En tant qu'apprenti-e employé-e de commerce, vous apprendrez à réaliser de manière autonome les tâches d'un-e secrétaire administratif-ive – gestionnaire de dossiers de l'assurance chômage et insolvabilité, telles qu'établissement de dossiers, tenue de permanences d'accueil, réception téléphone, rédaction de courrier, classement, comptabilité, etc.

Si vous êtes intéressé-e par le domaine des assurances sociales et du droit du travail, n'hésitez pas à nous envoyer votre dossier de candidature avec une lettre de motivation, un CV et une copie de votre dernier bulletin scolaire par mail à sit@sit-syndicat.ch, en précisant « candidature – apprenti-e » dans l'objet de votre mail.

Délai de postulation le 15 avril 2019



Commerce de détail

Afin de préparer la campagne contre l'ouverture des magasins le dimanche sans protection des salarié-e-s

Assemblée intersyndicale
20 mars, dès 19h30
dans les locaux d'Unia,
5, chemin Surinam

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



syndicat
interprofessionnel
de travailleuses et
travailleurs

salarié-e-s sans statut légal (sans-papiers)

Permanences d'information
et de constitutions des dossiers

- Lundi de 16 h à 19 h 30 (4^e étage)
- Jeudi de 14 h à 17 h (3^e étage)
- Vendredi de 9 h à 12 h (4^e étage)



PRESENTE



Mélancolie ouvrière

De Gérard Mordillat, Drame
historique, France, 2017 (91min)

Lucie Baud est l'une des premières
syndicalistes françaises qui, en 1905
et 1906 mena les grandes grèves
dans les filatures de tissage de la
soie à Vizille et Voiron. Elle est une
de ces femmes exemplaires, de
ces héroïnes du quotidien dont
la vie familiale, la vie amoureuse
et la vie militante ne sont
qu'une seule et même vie, une
vie vouée à briser "l'infinie
servitude des femmes"...

En introduction, quelques
chansons du spectacle
"Viva la revolución"
par Céline Cesa et duo
Zita Felixe (Amélie et
Mathilde Cochard).

Projections
et discussions
sur le thème
du travail

Discussion : avec Gerard Mordillat, le réalisateur.

Mardi 26 Mars 2019 à 19 h

LE COURRIER

PROJECTION
FONCTION
CINEMA

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

www.metroboulotkino.ch

metroboulotkino@gmail.com



syndicat

interprofessionnel
de travailleuses et
travailleurs

GRÈVE FÉMINISTE GRÈVE DES FEMMES*

Venez préparer cet événement,
ou simplement discuter
de vos conditions de travail :

TERTIAIRE PRIVÉ

Les lundis 1^{er} avril, 6 mai et 3 juin
entre 17h30 et 19h30, au SIT

ECONOMIE DOMESTIQUE

Les samedis 23 mars, 27 avril et 25 mai,
à 11h00 dans la grande salle du SIT

NETTOYAGES

Assemblée intersyndicale
Samedi 30 mars, à 16h
dans les locaux d'Unia,
5, chemin Surinam

SECTEURS PUBLICS ET PARAPUBLICS

Personnel féminin HUG et IMAD
Assemblée intersyndicale
Mercredi 20 mars, 18h
à l'UOG, 3 place des Grottes

SECTEUR PETITE ENFANCE

Rencontre intersyndicale
le 9 avril à 19h au SIT,
assemblée générale
le 13 mai, à 19h30
(lieu à préciser, renseignement
auprès du SIT)


VILLE DE GENÈVE ET GRAND THÉÂTRE

Rencontre intersyndicale
le 7 avril à 17h30
à la CGAS, 6 Terreaux-du-temple
Assemblée générale le 21 mai à 17h
(lieu à préciser, renseignement
auprès du SIT)

8 mars à Plainpalais

Le 8 mars, c'était la journée internationale de lutte pour les droits des femmes (et pas la « journée de la femme » à qui il faudrait « faire plaisir en lui offrant des fleurs » comme le répétaient toutes les 5 minutes les speakers des centres commerciaux).

Des milliers de femmes en grève et/ou mobilisées partout dans le monde, en Suisse et en Europe, dont certaines en duplex radio avec le goûter féministe solidaire et international organisé sur le rond-point de Plainpalais à Genève.

Un moment d'échanges, de préparation et de détermination enthousiaste pour la grève qui en Suisse aura lieu le 14 juin prochain. Pour l'égalité, pour la fin des discriminations et des violences à l'encontre des femmes. 

Davide De Filippo
 Photos Demir Sönmez



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: Schönborn 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, Camille Layat, Maimouna Mayoraz, présidence du SIT, Camille Stauffer, Sylvain Tarrit, Georges Tissot, Françoise Weber.

Impression

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



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

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