



14 JUIN 2021

Nouvelle journée de grève féministe

Mobilisons-nous à nouveau le 14 juin, au travail et dans la rue, pour montrer notre détermination et notre force collective à faire reculer les discriminations faites aux femmes.

Égalité • Depuis l'extraordinaire mobilisation du 14 juin 2019, il faut bien faire le constat que peu de revendications, à l'exception notable du salaire minimum légal, ont débouché sur une amélioration significative de la situation des femmes. Il y a deux ans, les syndicats avaient déposé des cahiers de revendications préparés par les employées dans les différentes branches où elles sont les plus présentes comme dans les soins, l'éducation, l'animation, etc. La plupart des employeurs n'y ont donné aucune suite ou au mieux à la marge. La tendance est aux économies et aux

restrictions budgétaires, l'égalité est un coût que les employeurs et les collectivités publiques n'entendent pas assumer. Nous devons continuer à rendre visible nos revendications, nos espoirs et nos colères. Tour d'horizon non exhaustif.

PRISE EN CHARGE DES ENFANTS

Le congé paternité de 10 jours récemment entré en vigueur n'est qu'une bien maigre consolation pour encourager les pères à participer plus activement aux soins et à l'éducation des enfants. Seul un congé parental

de longue durée, obligatoire et égalitaire entre les parents permettra de réduire les inégalités dans le monde du travail. Sans compter qu'il manque toujours 4 000 places d'accueil de la petite enfance à Genève. 70% des mères qui travaillent aimeraient augmenter leur taux d'activité si des solutions de prise en charge des enfants étaient disponibles et financièrement accessibles. Ceci a des conséquences concrètes sur leurs revenus et leurs retraites futures.

> SUITE PAGE 4

LHOM

Pas encore signé le référendum contre l'extension des horaires d'ouverture des magasins? Il est encore temps de le faire, maintenant! 6

100 ANS DU SIT

En juillet, le SIT commémore les 100 ans de la création des syndicats chrétiens de Genève. Quel rapport? L'histoire d'un changement de nom et d'idéologie. 1^{ère} partie. 7

DOSSIER SERVICES PUBLICS

Alors que le Conseil d'État veut faciliter les licenciements dans la fonction publique, petit retour sur un statut à défendre, dans l'intérêt de toutes et tous. 8-9

LIVRAISONS

Sous-traitance et licenciement collectif chez l'entreprise de livraison de repas Smood SA. Unia et le SIT interviennent pour défendre les salarié-e-s. 12

L'ADDITION

Deuxième épisode de la nouvelle rubrique de SITinfo destinée à mettre en lumière ce qu'il en est vraiment de la répartition des richesses en Suisse. Aujourd'hui, «L'Addition» se penche sur la progressivité de l'impôt. 13

INITIATIVE
1000
EMPLOIS

Billet de la présidence

Je cite Simona, une jeune militante colombienne de « première ligne » qui sert de bouclier humain contre la police militarisée anti-émeutes dans les cortèges de la grève générale à Bogota: « il est impossible de faire des changements au XXI^e siècle de la même manière que l'ont fait les générations passées. Aujourd'hui le changement doit passer par un respect complet de la vie ».

Un de ses camarades explique: « Ce stigmatisme on l'appelle « sécurité démocratique » en Colombie, du fait d'Alvaro Uribe [Président de la Colombie entre 2002 et 2010] et en Amérique latine on l'appelle aussi « doctrine de sécurité nationale », implémentée par les États-Unis dans les années septante et elle a été le fondement d'une grande partie des dictatures sanguinaires comme celle de Pinochet [au Chili]; cette même idée et manière de penser et d'organiser les forces de l'ordre: dictatoriale, répressive et fasciste, est la même que celle de ce gouvernement; cette manière de stigmatiser ceux qui osent s'opposer, soit disant « guérilleros », de les dire violents [...]; la lutte armée n'est pas la solution car elle coûte en vies [...] l'empathie, la solidarité, la créativité et les idées sont beaucoup plus puissantes et fortes. Il faut défendre les personnes, éviter qu'elles meurent, pour qu'elles aient une dignité, des droits, une valeur, pour que cela ne soit plus ce que l'on vit constamment, un système et un gouvernement qui est répressif et qui prend la vie des personnes non seulement par les armes, mais aussi par la faim, du fait du mensonge et de la misère ».

Par ces quelques mots, en illustration de la solidarité internationale que nous devons à nos camarades qui luttent pour un monde meilleur sous d'autres cieux, j'espère que nous prenons la mesure de la dignité qui accompagne chaque lutte, ici ou ailleurs, pour ne pas baisser les bras. ♦

Diego Cabeza

SOMMAIRE

ÉDITO

En grève pour l'avenir **p3**

ACTUALITÉS

Référendum en vue contre AVS21 **p4**

Grève pour l'avenir: ce n'est qu'un début **p5**

Verdir la ville et partager la rue: pour la justice climatique et sociale **p5**

Signez le référendum contre la casse sociale! **p6**

Plus de logements en coopérative **p6**

VOTRE SYNDICAT

Un siècle de construction syndicale **p7**

DOSSIER

Le statut de fonctionnaire, dans l'intérêt de toutes et tous **p8**

Avant-projet inacceptable **p9**

Garantie de l'emploi? **p9**

SECTEURS

Deux classes de plus pour le personnel de la santé, maintenant! **p10**

CCT intercommunale enfin finalisée **p11**

Smood: non aux licenciements! **p12**

L'ADDITION

L'impôt sur le revenu, progressif, mais pas trop... **p13**

Renforcer la solidarité **p13**

ANNONCES

Pour un mouvement syndical sans violences sexistes **p14**



syndicat

interprofessionnel
de travailleuses et
travailleurs

HORAIRES

La réception téléphonique est ouverte du lundi au jeudi de 9 h à 12 h et de 14 h à 17 h au 022 818 03 00

Les contacts par e-mail sont à privilégier: sit@sit-syndicat.ch

Attention: En raison de la pandémie et des mesures des autorités, certaines permanences physiques sont remplacées par des permanences téléphoniques aux horaires que vous trouverez ci-dessous.

PERMANENCES DU SIT

Construction, parcs et jardins, nettoyage

Permanence physique: lundi de 16 h à 18 h et mardi de 15 h à 18 h

Tertiaire privé

(Régies, agriculture, hôtellerie, restauration, économie domestique, industrie alimentaire, esthétique, coiffure, services, garages, horlogerie, industrie, commerce, médias, transports, finance, etc.)

Permanence téléphonique: mardi de 14 h à 17 h au 022 818 03 00

Permanence physique: jeudi de 14 h à 18 h

Santé, social, secteurs public et subventionné

Permanences physiques: mardi de 9 h à 12 h et mercredi de 14 h à 17 h

Salarié-e-s sans statut légal

Permanences téléphoniques: lundi et mardi de 9 h à 12 h au 022 818 03 00

Permanences physiques: lundi de 9 h à 12 h et mardi de 14 h à 17 h

Service des impôts pour les membres uniquement

Le service des impôts du SIT continue de répondre aux membres au 022 818 03 20 ou impots@sit-syndicat.ch

CAISSE DE CHÔMAGE DU SIT

Permanences physiques (inscriptions): Rue de Montbrillant 38, du lundi au vendredi de 9 h à 13 h

Permanences téléphoniques: du lundi au vendredi de 9 h à 12 h au 022 818 03 33

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

En grève pour l'avenir

Il y a un peu plus de 2 ans, la mobilisation planétaire des jeunes pour le climat a réveillé le mouvement syndical sur cet enjeu majeur que constitue le réchauffement climatique, ses causes et ses conséquences.

Un réveil salutaire, tant l'enjeu, la survie de la planète et de ses habitant-e-s, est primordial. Non pas que les questions environnementales n'aient jamais été prises en compte auparavant par les salarié-e-s et leurs organisations syndicales. En témoignent à titre d'exemples les positions du mouvement syndical en faveur de la mobilité douce ou encore contre l'énergie nucléaire.

Mais ce dont il est question aujourd'hui, c'est de déplacer ces préoccupations de leur position marginale vers le centre de l'activité syndicale, c'est-à-dire au cœur des relations de travail d'une part, et au cœur des revendications économiques et sociales d'autre part.

Alors lorsque le Conseil d'État genevois, qui plus est dorénavant à majorité rose-verte, conteste le droit de grève au personnel de la fonction publique au motif que « la question du climat ne relève pas des relations employeur-employé-e-s », il y a de quoi s'indigner.

Car la lecture étriquée de la Grève pour l'Avenir que fait le Conseil d'État fait l'impasse sur le cahier de revendications transmis par les syndicats, qui demande à l'État-employeur de prendre des mesures notamment en matière de consommation d'énergie, de mobilité du personnel, de formation continue et de reconversion professionnelle, de création d'emplois sociaux et « verts », de plans de protections en cas de canicules, ou encore de réduction de la durée du travail.

Une lecture qui nie le droit des travailleuses d'exiger de leurs employeurs-euses qu'ils-elles prennent des mesures permettant de réduire les dégâts environnementaux résultant de l'activité productive, et qui nie le droit des travailleurs-euses d'exiger de leurs employeurs-euses qu'ils-elles prennent toutes les mesures utiles afin de protéger leur santé.

Si la Grève pour l'Avenir relève bel et bien d'une mobilisation large en faveur du climat, elle est donc aussi une grève au sens strict, comme l'a été la grève des femmes* du 14 juin 2019.

Alors que le mode de production capitaliste détruit la planète, alors que le droit de grève consti-

tutionnel peine à être reconnu et pratiqué dans le secteur privé faute de protections contre les licenciements, il est intolérable qu'un gouvernement censé être à majorité de gauche ne fasse pas preuve d'exemplarité en reconnaissant et en garantissant le droit de grève sur les questions climatiques.

L'enjeu climatique au cœur des relations de travail. Un vaste chantier où pratiquement tout reste encore à faire. Mais ce travail de sensibilisation, d'élaboration et de mobilisation est en route, comme en témoignent les actions menées le 21 mai dans les secteurs de la construction, du nettoyage et de la santé.

L'enjeu climatique au cœur des revendications économiques et sociales. Avec pour les salarié-e-s et le mouvement syndical la question centrale de l'emploi. Parce que qui dit transition écologique dit transformation de l'économie et abandon des productions et modes de production polluants.

Mais cette transition économique ne se fera pas toute seule et doit impérativement être opérée sans casse sociale. Car il n'y a pas de justice climatique sans justice sociale, ni de justice sociale sans justice climatique. Transformer l'économie c'est donc offrir aux salarié-e-s des perspectives en termes d'emplois.

Des emplois stables, socia-


lement utiles et qui participent à la transition écologique.

C'est ce que proposent les syndicats genevois avec leur initiative « 1000 emplois ». Créer 1000 nouveaux emplois par an dans les domaines des transports publics, de l'énergie verte, de la rénovation thermique des bâtiments, de la gestion des déchets, de la protection de l'environnement, de la santé, de la formation, et des besoins sociaux de la population.

1000 emplois par an, et pour la réduction de temps de travail de 41 à 32 heures hebdomadaires. Pour partager l'emploi et vivre mieux.

Un projet aux antipodes de la fuite en avant capitaliste et consumériste que propose la droite patronale en étendant les horaires d'ouverture des magasins.

Le 21 mai, nous étions donc la rue pour porter ces revendications, armé-e-s de nos stylos pour faire signer l'initiative « 1000 emplois » et le référendum contre la révision de la LHOM.

Et nous le serons encore demain, aux côtés des jeunes et des moins jeunes, pour participer à la construction de la nécessaire mobilisation des salarié-e-s pour la protection du climat, et une transition écologique sans casse sociale. 

Le Conseil d'État devrait faire preuve d'exemplarité

RETRAITES

Référendum en vue contre AVS21



© Sushil Nash

Tandis que l'USS a déposé son initiative pour une 13^e rente AVS, le parlement fédéral s'apprête à relever l'âge de la retraite des femmes. Référendum programmé.

Égalité • Un refus net des femmes de PV2020 en 2017, un demi-million de femmes et d'hommes solidaires dans la rue le 14 juin 2019, une pétition en ligne avec plus de 300 000 signatures récoltées en quelques semaines au début de cette année, et une initiative déposée par l'USS pour renforcer l'AVS. Et pourtant, rien n'y fait. La majorité de droite des Chambres fédérales persiste à vouloir relever l'âge de la retraite des femmes, et s'apprête pour ce faire à adopter le projet AVS21 durant cette session parlementaire. Un nouvel affront aux femmes dans la guerre des retraites que la droite mène avec obstination qui n'a d'égal que notre

détermination à la combattre.

SUR LE DOS DES FEMMES

« Il faut assainir les finances de l'AVS pour en assurer la pérennité », clament haut et fort celles et ceux qui passent le plus clair de leur temps politique à réduire la contribution des plus riches au financement des services publics et des assurances sociales. Les mêmes, qui refusent aussi obstinément (encore!) de prendre des mesures pour véritablement contrôler et sanctionner les entreprises ne respectant pas l'égalité entre hommes et femmes, qui s'opposent à toute mesure permettant d'augmenter les salaires (et donc les contributions

au financement de l'AVS), et qui ne cessent de précariser les travailleurs et travailleuses à coup de dérégulation du marché du travail, tout en laissant dans l'impunité totale les escrocs notoires qui voguent de faillites frauduleuses en faillites frauduleuses, sans compter celles et ceux passé-e-s maîtres-esses dans l'art de l'évasion (pardon, « l'optimisation ») fiscale. Et comment ces gens proposent-ils-elles d'« assainir les finances » de l'AVS? En faisant payer la facture de 8,8 milliards aux femmes.

1200 FRANS PAR AN

Alors que 85 % des hommes et seulement 56 % des femmes touchent

une rente LPP, que celle des femmes ne dépasse pas 1150 frs par mois en moyenne, contre 2950 frs pour les hommes, et que de manière générale, les rentes LPP ont diminué de 6,8 % entre 2017 et 2019, voilà que le parlement fédéral s'apprête à faire passer les femmes à la caisse à hauteur de 1200 frs par an via le relèvement de l'âge de la retraite de 64 à 65 ans.

Cette mesure est d'autant plus scandaleuse que les rentes de misère que touchent déjà aujourd'hui les femmes résultent des discriminations subies et cumulées tout au long de la vie active: inégalités salariales et temps partiels contraints, avec pour résultat un revenu inférieur de 32 % en moyenne à celui des hommes.

DANS LES URNES ET DANS LA RUE

C'est donc une fois de plus dans les urnes que de nouvelles batailles de cette guerre des retraites se joueront. Contre AVS21 d'une part, et pour la 13^e rente AVS d'autre part, puisque l'USS a déposé près de 130 000 signatures pour son initiative du même nom.

Puis viendra le tour de la révision de la LPP, dont les Chambres fédérales se saisiront ensuite, avec en embuscade le relèvement de l'âge de la retraite pour toutes et tous, que certain-e-s voudraient même imposer de manière automatique et donc sans débat démocratique.

Mais c'est aussi dans la rue que ce combat pour une prévoyance vieillisse égalitaire, solidaire et durable devra être mené. Pour y récolter des signatures bien sûr contre AVS21, mais aussi pour poursuivre la construction du rapport de force nécessaire à faire entendre la voix des femmes. Le 14 juin prochain, partout en Suisse, et le 18 septembre prochain, sous les fenêtres du Palais fédéral. **◆**

Davide De Filippo

14 JUIN 2021

Nouvelle journée de grève féministe

> SUITE DE LA PAGE 1

FEMMES AU FRONT

La pandémie a mis en lumière le travail essentiel des femmes, rémunéré comme non-rémunéré, et le manque de reconnaissance systémique accordé à leur travail. Dans les soins, le nettoyage, l'économie domestique, notamment, ce sont les femmes qui sont au front et qui assument la plupart du travail indispensable au bien-être de la population. Cependant, ces métiers se caractérisent aussi bien souvent par des salaires trop bas.

L'égalité salariale passe donc par une revalorisation de ces métiers qui ne sont pas rétribués à la hauteur de leur exigence. La mobilisation actuelle du personnel de la santé porte sur une

revalorisation immédiate des salaires des institutions de la santé, pour tous les métiers des soins, d'entretien, et hospitaliers, qui sont sur le terrain, au chevet des patient-e-s. La demande d'une réinternalisation du personnel de nettoyage dans les services publics permettrait aussi d'améliorer leur rémunération et leurs conditions de travail.

INÉGALITÉS PERSISTANTES

Non seulement les salaires entre femmes et hommes restent inégaux, mais pire, l'inégalité salariale augmente: les chiffres de l'Office fédéral de la statistique publiés en 2021 montrent que l'inégalité des salaires s'accroît

ces dernières années. Si l'on prend en considération les salaires moyens, en 2018, cette différence s'élève à 19 %, secteurs privé et public confondus, alors qu'en 2014, la différence était de 18,1 %.

Et comme si cela ne suffisait pas, les chambres fédérales devraient accepter, en juin probablement, la réforme AVS21 qui imposera aux femmes une année de travail supplémentaire (lire en ci-dessus).

CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES

Les violences sexistes et sexuelles sont plus souvent dénoncées, mais elles ne diminuent pas et les affaires récentes démontrent qu'elles ne sont pas encore prises au sérieux. Nous faisons le choix irrévocable de croire la parole des femmes et de les soutenir. Quant à la révision de la définition du viol dans le droit pénal, elle doit inclure la notion de consentement. **◆**

Valérie Buchs



© Demir Sönmez

CLIMAT

Grève pour l'avenir: ce n'est qu'un début

Le tournant écologique sera social ou ne sera pas: la mobilisation du 21 mai l'a acté.

Mobilisation • Pari réussi pour la Grève pour l'avenir. Après de longs mois de confinement, mis à profit pour élaborer analyses et revendications de cette nouvelle convergence d'organisations et de personnes issues de divers milieux, il y a tout d'abord la réussite d'exprimer partout en Suisse un message fort et sans ambiguïté: le tournant écologique sera social ou ne sera pas. Le 21 mai a ainsi servi à clamer haut et fort que ce tournant ne doit en aucun cas se faire sur le dos des travailleuses et des travailleurs. Il ne doit pas faire payer la majorité de la population mais les vrais responsables de la crise climatique: les multinationales, les banques et les ultra-riches.

CONVERGENCE POUR UN AUTRE AVENIR

Autre message fort: les organisations qui com-

posent la GplA ont décidé de faire front commun parce que nous nous trouvons à un moment clé de l'histoire. Il reste 10 ans pour transformer de fond en comble notre société. Car en 2030, la Suisse, comme tous les pays industrialisés, doit atteindre la neutralité carbone. Et parce qu'atteindre la neutralité carbone en 2030 nécessite justement ces changements profonds. Ce qui est réclamé c'est ainsi le droit à un avenir juste, solidaire, équitable, enviable, écologique et féministe.

UNE BONNE MOBILISATION

30 000 personnes aux quatre coins de la Suisse ont participé à une centaine d'actions. De la tenue de stands sur les marchés en petit groupe, aux actions devant des lieux symboliques, à la grande manifes-

tation qui a réuni 8 000 personnes à Lausanne, 800 à Neuchâtel et 2 000 à Genève. C'est un bon début, après la période de restrictions dues au Covid, lors de laquelle la question climatique a été éclipsée.

BONNET D'ÂNE AU CONSEIL D'ÉTAT GENEVOIS

Alors qu'il est à majorité rose-verte, il n'a rien fait pour favoriser la mobilisation en libérant le personnel et les élèves comme cela se pratique pour permettre aux personnes de se joindre aux mobilisations féministes du 14 juin. Au contraire, en affirmant que la question du climat est une question purement sociétale qui ne relève pas des relations employeur-employé-e-s, alors que nombre de revendications portent sur la santé au travail et la formation, il remet en question le droit de grève du personnel des services publics. Et donne aussi un signal inquiétant aux employeurs du privé: la question climatique étant purement sociétale, rien ne sera demandé aux entreprises en matière de protection des employé-e-s face à l'urgence climatique. Un gouvernement de droite n'aurait pas fait mieux.

REVENDEICATIONS SYNDICALES SECTORIELLES

La préparation du 21 mai a été inégale d'un secteur à l'autre, et le rendez-vous avec la grève comme moyen d'action loin d'avoir percé. Mais là où il a été possible d'élaborer des cahiers de revendications sectoriels, de les discuter avec des groupes de militant-e-s et de salarié-e-s (hôpital, EMS, services publics, nettoyages, construction), de les remettre aux employeurs, une dynamique intéressante liant questions climatique et sociale et revendications concrètes sur les lieux de travail est née et ne demande qu'à être poursuivie.

CE N'EST QU'UN DÉBUT

Le succès du 21 mai n'est que la première étape. D'autres mobilisations encore plus fortes sont nécessaires pour faire avancer la lutte pour un avenir plus juste et plus écologique, dans la société et sur les lieux de travail. **◆**

Manuela Cattani

CLIMAT URBAIN

Verdir la ville et partager la rue: pour la justice climatique et sociale

Le SIT s'associe à un large front d'organisations pour soutenir l'initiative « Climat urbain » qui vise à faire face au réchauffement climatique.

Initiative cantonale • L'initiative « Climat urbain » demande de réduire l'espace dédié au trafic motorisé (voies de circulation, stationnement) en transformant 1% de la voie publique chaque année pendant 10 ans pour le convertir pour moitié en zones vertes et arborées, et pour moitié en voies de mobilité écologique (piétons, vélos, TPG). Le texte s'appliquera dans les communes de plus de 10 000 habitant-e-s du canton de Genève et suspendra pour sa

mise en œuvre la loi de compensation du stationnement qui bloque aujourd'hui de nombreux projets. Le SIT soutient cette initiative, aux côtés de nombreuses organisations actives dans la protection de l'environnement et des partis politiques de l'Alternative notamment.

GENÈVE VA SE RÉCHAUFFER FORTEMENT

En diminuant les émissions de CO₂ du trafic, l'initiative « Climat urbain »

s'attaque aux causes du réchauffement. Elle vise aussi à parer aux conséquences, car l'effet « îlot de chaleur » aura un impact fort à Genève: jusqu'à +2,5°C pour les années 2030, et +4,5°C pour 2050. Planter des arbres et désimperméabiliser les sols est vital pour rafraîchir la ville et rendre les canicules supportables.

RENDRE LA RUE AUX HABITANT-E-S

L'initiative « Climat urbain » favori-

sera aussi une réappropriation de l'espace public par les habitant-e-s. Créer des espaces publics conviviaux profite avant tout à celles et ceux qui n'ont pas le privilège d'avoir un jardin ou une résidence secondaire. Alors que 12 à 29% des enfants scolarisé-e-s en primaire à Genève n'ont aucune activité lors des vacances scolaires, favoriser des espaces sécurisés et verts dans les quartiers est une question de justice sociale.

Enfin, l'initiative agit sans faire du porte-monnaie un outil de régulation du trafic motorisé. À l'heure où certain-e-s ressortent les projets de taxes ou de péage urbain, il est grand temps de soutenir énergiquement les solutions qui permettent d'agir concrètement sans privilégier les plus nanti-e-s. À signer et faire signer:

www.climat-urbain.ch **◆**

Thibault Schneeberger

HORAIRE DES MAGASINS

Signez le référendum contre la casse sociale !

Pas encore signé le référendum contre l'extension des horaires d'ouverture des magasins ? Il est encore temps de le faire, maintenant !



Référendum • C'est à l'usure que les patrons et la droite tentent d'obtenir le Graal: la pérennisation de l'ouverture dominicale des magasins sans contrepartie pour les vendeuses et vendeurs, et l'extension de l'horaire du samedi jusqu'à 19h. Avec Unia, l'ensemble des syndicats genevois et des partis de l'Alternative, le SIT s'est donc lancé une nouvelle fois dans la bataille référendaire. Un référendum qu'il est essentiel et urgent de signer et de faire signer. Tout de suite.

MÉPRIS DE LA VOLONTÉ POPULAIRE

En 2019, la population avait accepté de justesse à titre expérimental l'ouverture de 3 dimanches supplémentaires en se passant d'une Convention collective de travail étendue dans le secteur. Un test donc, qu'il fallait évaluer au terme de l'expérience. Les promesses d'alors du patronat et de la droite portaient sur la création d'emploi, le caractère volontaire du travail du dimanche, et la capacité du commerce genevois à résister à la concurrence de la France voisine et du commerce en ligne.

Le bilan officiel ? Pas trace d'une quelconque statistique sur les légendaires emplois « dont ont besoin des étudiant-e-s », pas trace d'une quelconque enquête auprès des employé-e-s sur le prétendu caractère « volontaire » du travail du dimanche, et simple reprise acritique des déclarations patronales non chiffrées sur l'augmentation du chiffre d'affaire. En d'autres termes, le seul élément tangible de ce bilan

tient au fait que les commerces ouverts le dimanche ont vendu des produits ces jours-là. Ça, on s'en serait douté. Pour le reste, ce bilan est un torchon qui aurait valu un zéro pointé si un-e étudiant-e s'était permis de le rendre ainsi à son enseignant-e.

Mais qu'à cela ne tienne, Mauro Poggia, la majorité du Conseil d'État et la majorité de droite du Grand Conseil tentent de le faire avaler à la population, alors que l'emploi n'a cessé de diminuer à coups de caisses enregistreuses automatiques, que le commerce en ligne est en plein essor, et que l'appauvrissement de la population envoie cette dernière faire ses courses de l'autre côté de la frontière en raison des prix infiniment plus bas, sans que les horaires n'y changent rien.

SURENCHÈRE PATRONALE

Au terme d'un bilan réel catastrophique en termes de conditions de travail et négatif en termes d'emplois et de « résistance » du secteur à la concurrence, patrons, Poggia, Conseil d'Etat et droite non seulement souhaitent pérenniser l'expérience, mais également alourdir encore la facture sociale en étendant les horaires d'ouverture jusqu'à 19h le samedi. Et ceci toujours sans contrepartie pour les salairé-e-s, alors que les patrons ont unilatéralement claqué la porte des négociations de la nouvelle CCT en rétorsion à l'adoption par le peuple du salaire minimum légal.

Car l'extension des horaires du samedi de 18h à 19h coûte bien plus qu'une heure aux salarié-e-s concerné-e-s. Car après la fermeture, il faut faire la caisse, terminer de remettre les rayons place, éventuellement se changer, pour en être de retour chez soi au mieux une heure plus tard, si ce n'est plus. Une soirée de bousillée, les enfants déjà au lit, et un week-end encore plus court que ce qu'il n'était déjà.

Drôle de reconnaissance pour un personnel de vente qui s'est retrouvé en première ligne durant la pandémie. Avec en embuscade, les velléités de la droite de s'attaquer à l'interdiction du travail du dimanche pour toutes et tous, comme le démontre sa tentative au niveau national d'autoriser le travail du dimanche pour toutes les branches 12 fois par an.

Davide De Filippo

APPEL URGENT

Pas encore signé le référendum ? Il est encore temps de le faire, en le téléchargeant (Qr code ci-dessous) et en le faisant parvenir au SIT au plus tard le mardi 15 mai !



LOGEMENT

Plus de logements en coopérative

Le SIT soutient l'initiative « Pour + de logements en coopérative », et appelle à la signer et à la faire signer.

Initiative cantonale • Augmenter de 5 à 10 % le parc de logements en coopérative à Genève, c'est l'ambition de l'initiative populaire « Pour + de logements en coopérative ». Lancée par le Groupement des coopératives d'habitation genevoises, cette initiative est soutenue par plusieurs associations, dont l'ASloca, les Verts, le Parti socialiste genevois, et le SIT.

Les coopératives ont l'ambition de construire un habitat plus qualitatif tout en offrant des logements jusqu'à 40 % moins chers en les soustrayant durablement à la spéculation. Leurs immeubles

favorisent les rencontres et échanges entre voisin-e-s grâce à de vastes espaces communs (salles et terrasses communes, chambres d'ami-e-s, jardins partagés). Par ailleurs, les coopératives font preuve de beaucoup d'inventivité pour limiter l'impact de leurs constructions sur l'environnement. Finalement, les coopératives participent activement à la création de quartiers animés en attribuant des locaux à des activités associatives ainsi qu'à des commerces de proximité.

En définitive les coopératives d'habitation répondent aux enjeux de société actuels et

futurs. En construisant des logements abordables et non spéculatifs, elles offrent des solutions adaptées à la crise du logement et à la hausse constante des loyers. De plus, grâce à des constructions respectueuses de l'environnement, elles apportent des réponses convaincantes aux préoccupations suscitées par le développement urbain tout en produisant les logements nécessaires pour loger la population.

Finalement, la crise sanitaire a mis en lumière l'importance de pouvoir bénéficier d'un logement de qualité et adaptable à différents usages dans des immeubles permettant de préserver, malgré les restrictions sanitaires, des liens sociaux et réseaux de solidarité. Les immeubles des coopératives d'habitation font office d'exemple en la matière.

Pour développer l'habitat coopératif dans notre canton, nous avons besoin de vous ! Nous vous invitons à la signer et la faire signer auprès de votre entourage, www.gchg.ch.

Mauro Riva et Caroline Marti, adaptation SITinfo

SIT

Un siècle de construction syndicale

En juillet, le SIT commémore les 100 ans de la création des syndicats chrétiens de Genève. Quel rapport? L'histoire d'un changement de nom et d'idéologie.



Grève à la SIP, 11 juin 1976 © Interfoto

Histoire (I/II) • En 1921 naissent les premiers syndicats chrétiens genevois, qui deviendront, 64 ans plus tard, le SIT. Une histoire dont l'ancrage se situe originellement dans le mouvement chrétien-social, et plus particulièrement dans le syndicalisme chrétien, voie médiane proposée par l'Église catholique entre deux « hérésies » : le libéralisme et le socialisme. Mais aussi une histoire d'émancipation de ces origines, vers un syndicalisme fondamentalement interprofessionnel et viscéralement anticapitaliste.

NAISSANCE DES SYNDICATS CHRÉTIENS À GENÈVE

Le mouvement socialiste se radicalise, ce qui culmine dans la grève générale de 1918, ainsi que dans le soutien à la Révolution russe de 1917. Cette évolution s'accompagne d'un anticléricalisme propre à rebuter les chrétiens. C'est à ces chocs qu'il faut attribuer la création des syndicats chrétiens à Genève.

En 1920, les évêques suisses précisent dans une lettre pastorale : « On ne peut pas être socialiste et catholique en même temps. [...] Les syndicats chrétiens sont le moyen

positif le plus pratique pour arrêter la poussée révolutionnaire. »

Les syndicats chrétiens proprement dits sont d'abord fondés à Genève dans des secteurs où n'existent pas d'autres syndicats. Il en va ainsi le 16 juillet 1921 du syndicat des employés de banque, de commerce et de bureau, et, juste après, de celui des ouvrières de l'aiguille (couture, fourrure).

Signalons cependant que l'Union des travailleuses catholiques, fondée en 1914, avait déjà un caractère syndical, mais refusait de se nommer comme telle, car le mot faisait encore peur.

En 1923, les 22 premiers syndicats se regroupent dans la Fédération genevoise des syndicats chrétiens, qui devient bientôt la Fédération genevoise des syndicats chrétiens et corporatifs (FGSCC). Son activité est axée sur la création et le développement d'institutions : caisses d'allocations familiales (1923), maladie et perte de gain (1924) et assurance chômage (1925).

La FGSCC se bat aussi pour la création d'un office social du logement, pour l'octroi de vacances aux apprentis et pour le droit de vote et d'éligibilité des femmes aux prud'hommes (cause gagnée en 1930).

LES CORPORATISMES

Dans les années trente, le corporatisme connaît un essor important en Suisse romande. Pour l'encyclique *Rerum novarum*, il s'agit du remède : regrouper tous les membres d'une même profession en vue de l'entente entre syndicats patronaux et ouvriers. Il s'agit d'un véritable projet de société alternative, puisqu'il est même prévu de remplacer le Conseil des États par un Conseil des corporations.

Mais l'idée corporatiste au sens large fait aussi son chemin dans d'autres syndicats. Avec la « Communauté professionnelle » (1923), dotée de structures paritaires à tous les échelons, l'USS donne la priorité à l'organisation par secteurs professionnels. Les contrats collectifs se généralisent et l'on aboutit, en 1937, aux premières conventions nationales dites de paix du travail. Admettant un intérêt commun entre patrons et ouvriers, ces conventions fixent une procédure de règlement des conflits. Les syndicats reconnaissent ainsi ouvertement l'économie de marché et la logique du profit capitaliste, et acceptent une « paix sociale absolue ». Cela relègue aux oubliettes le rôle du syndicat de susciter et animer les luttes sociales.



Les syndicats préféreront donc une politique contractuelle, secteur par secteur, plutôt que des interventions centralisées au niveau politique – d'où les réticences, encore récentes, quant à l'instauration d'un salaire minimum légal.

La conclusion de nombreuses conventions collectives et le désintérêt des patrons font le tombeau des corporations, tout comme leur connotation fasciste (Mussolini, Franco, Salazar et Pétain s'en réclamaient). En 1948, à l'unanimité, la FGSCC devient la FSCG, Fédération des syndicats chrétiens de Genève. Un abandon du corporatisme, prélude de l'abandon du 2^e « C » (le « chrétien »), quelques années plus tard. ♦

Georges Tissot

QUELQUES DATES

- 1914** Création de l'Union des travailleuses catholiques (employées de bureau et ouvrières de l'aiguille).
- 1921** Création des premiers syndicats chrétiens : employés et travailleuses de l'aiguille (couture).
- 1923** Regroupement de 22 syndicats dans la Fédération genevoise des syndicats chrétiens (FGSCC).
- 1926** La FGSCC prend l'étiquette corporatiste et devient la FGSCC.
- 1948** La FGSCC renonce au corporatisme et devient la FSCG (Fédération des syndicats chrétiens de Genève). Elle adhère à la Confédération des syndicats chrétiens de la Suisse (CSC).
- 1981** Nouveaux statuts de la FSCG, base de l'interprofessionnelle réelle.
- 1985** La FSCG devient le SIT.
- 1993** Le SIT est exclu de la CSC.
- 1995** Le SIT devient membre de la CGAS - Communauté genevoise d'action syndicale.
- 2009** Le SIT devient membre associé de l'USS.

SERVICES PUBLICS

Le statut de fonctionnaire, dans l'intérêt de toutes et tous



Alors que le Conseil d'État veut faciliter les licenciements dans la fonction publique, petit retour sur un statut à défendre.

Enjeux • « Licencier autrement », voilà ce qui semble véritablement se cacher derrière la nouvelle stratégie RH du Conseil d'État officiellement baptisée « Travailler autrement ». La délégation du Conseil d'État aux ressources humaines, composée de Nathalie Fontanet, Anne Emery-Torracinta et Mauro Poggia, a en effet soumis à consultation des syndicats un avant-projet de loi prévoyant de faciliter les licenciements du personnel de la fonction publique : administration cantonale, enseignant-e-s, mais également personnel des HUG, de l'IMAD, de la Maison de Vessy, de l'Hospice général, des EPI, de la police et du pouvoir judiciaire.

Pour le SIT, c'est l'occasion de rappeler pourquoi le statut de fonctionnaire et la protection contre le licenciement qui lui est attachée doivent être défendus bec et ongles.

CONTRE L'ARBITRAIRE

Tandis qu'en droit privé suisse, un employeur est libre de licencier un-e travailleur-euse pratiquement sans avoir à se justifier, l'employeur public doit justifier d'un motif fondé pour le

faire, et respecter des procédures bien définies, qui garantissent le droit d'être entendu avant décision, ainsi que les principes d'opportunité, de proportionnalité, et d'égalité de traitement.

Un modèle alternatif à la loi de la jungle régnant dans le secteur privé, et qui de ce simple fait mérite déjà d'être défendu avec énergie, car il permet aux salarié-e-s concerné-e-s de défendre leur emploi face au risque d'arbitraire.

CONTRE LE CLIENTÉLISME

Cette protection contre le licenciement est d'autant plus importante dans la fonction publique que ses agent-e-s exercent la puissance publique : ils-elles doivent représenter une neutralité d'intervention auprès de la population et s'inscrire dans une garantie de respect d'application des droits et des règlements. En ce sens, le ou la fonctionnaire est appelé-e à prendre des positions parfois difficiles, sujettes à pressions. Les fonctionnaires doivent donc pouvoir résister à des intérêts contraires, à la corruption, voire à l'abus de pouvoir de hiérarchies ou de certains lobbyings.

Sans une protection digne de ce nom, cette

capacité de pouvoir dire non à toute pratique clientéliste, tout favoritisme, ou toute injonction ou instruction qui seraient contraires au droit serait réduite à néant.

DÉFENDRE LE SERVICE PUBLIC

Mais plus encore, la protection contre le licenciement dont bénéficient les fonctionnaires permet l'exercice des droits syndicaux. Celui de distribuer ou d'afficher un tract sans risquer la mise à pied immédiate, celui d'exiger le respect de ses droits sans prendre la porte pour un motif bidon, celui d'en revendiquer de nouveaux, celui de critiquer l'organisation du travail ou la gestion du personnel, celui de participer à des assemblées ou à des grèves, et d'inviter les collègues à le faire également.

Cette protection de l'activité syndicale participe bien sûr à la défense de conditions de travail, mais plus encore à la défense du service public. Une défense au cœur de toutes les mobilisations de la fonction publique, et dans l'intérêt de tous-tes les salarié-e-s, du secteur public comme du privé.

C'est pourquoi le SIT défendra jusqu'au bout les droits et les protections contre le licenciement dans les services publics, et s'opposera résolument au projet du Conseil d'État s'il devait être maintenu. **◆**

Françoise Weber



© Roger Bradshaw

Avant-projet inacceptable

L'avant-projet de loi du Conseil d'État prévoit principalement un assouplissement des procédures de licenciement. Inacceptable en l'état.

Droits • L'avant-projet de révision de la Loi sur le personnel de l'administration cantonale (LPAC) prévoit principalement un assouplissement des procédures de licenciement. La suppression des sanctions et du droit disciplinaire sont présentés comme une avancée pour les droits du personnel. Or, en y regardant de près, les assouplissements prévus des procédures de sanctions existantes privent le personnel d'instances de recours, et surtout d'un système de gradation permettant d'appliquer le principe de pro-

portionnalité entre la faute et la sanction. La réintégration d'un-e membre du personnel est rendue plus difficile en cas de recours qui établit qu'il n'y a pas de motif fondé de licenciement. Cet avant-projet de loi introduit légalement la fin des rapports de travail d'un commun accord et favoriserait les indemnités de départ. En bref, c'est la logique du privé et du Code des obligations qui s'appliquerait.

Cette vision est contestée par le Cartel et le SIT pour plusieurs raisons (voir notamment ci-contre). Le licenciement a déjà été facilité

il y a bientôt 15 ans. Les syndicats avaient alors négocié les étapes et les conditions devant impérativement s'appliquer dans le droit public. En particulier, avoir des motifs fondés et trouver des solutions préalables au licenciement : entretien de service, droit d'être entendu, reclassement avec des mesures d'accompagnement possible. La réintégration d'un membre du personnel a aussi été gagnée en cas d'absence de motif fondé. Il n'est pas admissible de supprimer partie de ces éléments dûment négociés. D'autre part, l'introduction légale d'indemnités de départ questionne. L'administration cantonale est un employeur important et des solutions de transferts, mobilités ou reclassements devraient être prioritaires. Certes, cela nécessite des ajustements pour faciliter des solutions internes. Faciliter le licenciement en ouvrant les possibilités d'indemnités de départ risque de favoriser des arrangements peu scrupuleux de garantir une équité ou la transparence. Quant aux montants, parions qu'on nous opposera la situation budgétaire pour en accorder le moins possible. **FW**

Garantie de l'emploi?



© Jaleel Akbash

La «garantie de l'emploi» des fonctionnaires n'a jamais existé. Et encore moins depuis 2006.

Fact-checking Lorsque la droite parle des fonctionnaires, c'est quasi-toujours pour en décrier la «garantie de l'emploi». Mais a-t-elle jamais existé?

La réponse est non. Il a toujours été possible de licencier un-e fonctionnaire ne donnant pas satisfaction. Jusqu'en 2006, l'État-employeur devait objectiver ses reproches via une enquête administrative permettant d'établir les faits. Une procédure qui protégeait les fonctionnaires de reproches infondés, mais qui permettait (et permet toujours) néanmoins de sanctionner les fautes graves par un licenciement.

Dès 2006, cette obligation de passer systématiquement par une enquête administrative n'existe plus. Cette procédure a été remplacée par un entretien de service et une procédure visant à éviter le licenciement par une tentative de reclassement sur un poste plus adapté aux compétences du-de la salarié-e.

Mais dans de trop nombreux cas, les employeurs et les hiérarchies ne jouent pas véritablement le jeu de cette tentative de reclassement, ce qui aboutit alors à un licenciement.

Pour le SIT, ce n'est donc pas vers un ultérieur allègement de cette procédure qu'il faut aller, mais vers son renforcement pour la rendre plus contraignante et effective. **FW**

EN CHIFFRES*

34 421

C'est l'effectif 2019 de l'État, HUG, IMAD, HG, EPI, tous statuts confondus (fonctionnaires, employé-e-s, auxiliaires, etc.)

11 ANS

C'est l'ancienneté médiane à l'État en 2019, respectivement 9 aux HUG et 8 à l'IMAD, aux EPI et à l'HG

146

C'est le nombre de licenciements en 2019 à l'État, HUG, IMAD, HG, EPI, pour 741 démissions



© Marcelo Leal

SANTÉ

Deux classes de plus pour le personnel de la santé, maintenant !

Le SIT et le SSP exigent une revalorisation immédiate des salaires du personnel travaillant dans les institutions de la santé.

Salaires • Aide-soignant-e-s, infirmier-e-s, ASSC, agent-e-s de nettoyage, physiothérapeutes, technicien-ne-s en radiologie, etc.: cela fait plus de 15 ans que le personnel des institutions de la santé attend une revalorisation de ses salaires et une vraie reconnaissance de son travail. En effet, les salaires de ces métiers, majoritairement exercés par des femmes, ne sont actuellement pas à la hauteur de l'exigence de ces fonctions qui ont considérablement évolué.

Le 30 septembre 2020, le SIT et le SSP ont remis une pétition adressée au Conseil d'État munie d'un peu plus de 4 500 signatures pour demander la revalorisation des salaires des métiers des soins et d'entretien à Genève. Face à la réponse insatisfaisante du Conseil d'État, une nouvelle action a été organisée le 6 mai, afin d'exiger sans

plus attendre deux classes supplémentaires à ces fonctions.

TRAVAILLEURS-EUSES AU FRONT

Les prises en charge se sont complexifiées, notamment en raison du vieillissement de la population et on assiste à une augmentation des délégations des compétences et donc une responsabilité accrue. Par ailleurs, l'évolution des technologies médicales a complexifié de nombreux métiers. Les formations sont aussi devenues plus exigeantes. Enfin, les pénibilités spécifiques à ces métiers ne sont pas prises en compte dans le système d'évaluation des fonctions actuel.

Durant la crise sanitaire, ces professionnel-le-s ont été en première ligne. Or, ni le Conseil d'État, ni le Grand Conseil, n'ont voulu leur accorder une prime Covid en recon-

naissance de ces efforts et prises de risques exceptionnels.

RÉPONSE INSATISFAISANTE DU CONSEIL D'ÉTAT

En réponse à notre pétition, le Conseil d'État nous indiquait que le projet SCORE de refonte de la grille salariale de l'État devait permettre cette revalorisation. SCORE ayant été abandonné, ce que les syndicats ont salué en raison de son manque intrinsèque de transparence, il nous renvoie maintenant à des demandes sectorielles de réévaluation adressées au service d'évaluation des fonctions. Cependant, vu le nombre de fonctions concernées, cela prendrait des années avant que toutes les professions puissent être réévaluées. De plus, le système actuel ne prend pas en compte certains facteurs, notamment les compétences relationnelles, ni les pénibilités liées

aux horaires ou la charge émotionnelle propres aux métiers des soins et hospitaliers. Des réévaluations sectorielles avec le système actuel ne permettraient donc pas de revaloriser ces fonctions à la hauteur de ce qu'elles méritent.

Si le Conseil d'État a initié son nouveau projet de grille salariale G'Evolve, nous n'avons aucune idée du temps que cela va prendre, ni si celui-ci va aboutir. Rappelons, toutefois, que les travaux sur SCORE ont duré 10 ans avant l'abandon du projet...

DEUX CLASSES DE PLUS ! MAINTENANT !

Dès lors, nous exigeons que le Conseil d'État prenne des mesures immédiates pour revaloriser les salaires du personnel des institutions de la santé, sans attendre la mise en place d'une refonte globale de la grille salariale de l'État. Concrètement, nous demandons l'octroi de deux classes supplémentaires pour tous les métiers des soins, d'entretien, et hospitaliers, qui sont sur le terrain, au chevet des patient-e-s. Cette augmentation représente, pour une ASSC en annuité 0 par exemple, 482,90 frs de plus par mois.

La crise sanitaire nous rappelle à quel point il est important d'investir dans le système de santé. Pour permettre aux professionnel-le-s d'exercer dans des conditions dignes et humaines et garantir l'accès à des soins et un accompagnement de qualité à toute la population, il faut y mettre les ressources matérielles, humaines et financières nécessaires. **♦**

Sandra Froidevaux

PETITE ENFANCE

CCT intercommunale enfin finalisée



© Gautam Arora

Deux ans après la dénonciation de la CCT par la partie patronale et une très longue négociation, elle a enfin pu être finalisée. Elle entrera en vigueur en août 2021 pour trois ans.

Négociations • Cette CCT couvre les conditions de travail de 28 structures d'accueil, réparties sur les communes de Carouge, Onex, Plan-les-Ouates, Satigny, Confignon, Anières, Thônex, Meyrin, Veyrier, Troinex, Bardonnex et Grand-Saconnex. La fédération des institutions petite enfance genevoises suburbaines (FIPEGS) avait dénoncé cette convention dans le but d'introduire de très fortes dégradations des conditions de travail. Elle demandait, notamment, d'augmenter le temps de travail hebdomadaire de 40 heures à 42,5 heures en cas de pénurie de personnel (ce qui est le cas aujourd'hui), de répercuter les indexations négatives sur les revenus, de baisser la prime d'ancienneté, de supprimer la prime de naissance de 500 frs, de renoncer à la progression des annuités de façon différencié selon les communes, etc. Une pétition demandant au contraire une amélioration des conditions de travail avait réuni en 15 jours les signatures de 70 % du personnel. Après un démarrage particulièrement houleux et la renonciation des exigences les plus excessives de la part de la FIPEGS, les négociations ont fina-

lement pu aboutir à un texte acceptable pour les deux parties.

LES NOUVEAUTÉS

Outre des questions de toilettage du texte, la CCT prévoit une clarification de la prise en charge de la formation en cours d'emploi et de la VAE, ainsi que de la fixation des horaires de travail. Elle introduit l'engagement de personnel fixe pour les remplacements en plus des normes d'encadrement à hauteur d'un minimum de 10 % pour les structures de plus de 40 places. La progression des annuités reste inchangée, tout comme la méthode d'indexation des échelles de traitement et les primes de naissance et d'ancienneté. La CCT précise les obligations de l'employeur en cas d'atteinte à la personnalité et instaure une personne de confiance externe à l'institution. Nous regrettons cependant l'absence de solution mutualisée pour toutes les structures sous cette CCT. Le congé parental non payé devient un droit sur demande. En cas de dénonciation future de la CCT, la durée des négociations ne pourra pas durer plus de 18

mois, sous peine de vide conventionnel. Nous regrettons aussi de ne pas avoir pu introduire une meilleure augmentation des salaires en cas de promotion et une reconnaissance réelle du travail du personnel encadrant les stagiaires.

LE NŒUD DES AIDES

La question des aides a été la plus compliquée. Il s'agit de personnes qui se destinent à entrer dans la formation d'éducateur-trice de l'enfance, mais qui doivent au préalable disposer d'une expérience professionnelle d'un an dont 800 heures dans le domaine de la petite enfance. Lors de l'entrée en vigueur du salaire minimum légal, la partie patronale a tout d'abord contesté le fait que les aides étaient soumises à cette nouvelle loi, les considérant à tort comme des stagiaires. S'agissant de CDD d'un an en dehors du cursus de formation proprement dit, il ne peut pas s'agir de stagiaires. Au final et après de multiples péripéties, les aides se verront appliquer le salaire minimum légal cantonal. Le rétroactif salarial dû dès novembre 2020 sera versé au plus tard en juin 2021. Le nouveau plan d'étude cadre de l'école des éducateurs-trices de l'enfance va changer en 2022, mais il n'a pas encore été adopté de façon définitive. Il va redéfinir les conditions d'admission à l'école, ce qui modifiera probablement l'expérience pratique préalable nécessaire et par ricochet le statut des aides. Un dossier à suivre de près. **♦**

Valérie Buchs



© Giuseppe Cuzzocrea

LIVRAISONS

Smood: non aux licenciements !

Sous-traitance et licenciement collectif chez l'entreprise de livraison de repas Smood SA. Unia et le SIT interviennent pour défendre les salarié-e-s.

Précarité • Le boom des livraisons de repas pendant le confinement n'a certainement pas profité aux livreurs-euses. À Genève, AlloService Sàrl (sous-traitante de la plateforme de livraison à domicile Smood SA) prétend avoir appliqué le salaire minimum légal et s'être retrouvé au bord de la faillite. Elle met en cause la société principale qui lui payait un forfait et ne prenait donc pas en charge les salaires des livreurs-euses. Un conflit qui pénalise surtout les salarié-e-s.

Face aux menaces de licenciements chez AlloService Sàrl, une consultation du personnel s'est tenue. Le nombre de licenciements a pu être réduit, mais la situation reste très incertaine. Les syndicats Unia et SIT demandent l'intervention des autorités genevoises et vaudoises.

La situation des livreuses-eurs genevois-es et vaudois-es travaillant pour Smood est toujours très délicate. Malgré une longue période de consultation, peu de propositions concrètes ont été transmises par les directions des entreprises concernées.

Les licenciements annoncés médiatiquement

en avril sont aujourd'hui une réalité. En l'absence d'accord, plusieurs dizaines de personnes se retrouveront sans emploi.

PREMIÈRES RÉPONSES ENCOURAGEANTES

La société AlloService a accepté d'ouvrir une procédure de consultation. Le nombre de licenciements est passé de 250 à 150 personnes (120 à Genève et 30 à Lausanne). 45 livreurs-euses ont déjà été réengagé-e-s dans le canton de Vaud. Enfin, Smood a déclaré la semaine passée avoir mis fin au système de sous-traitance et respecter le salaire minimum genevois.

Aujourd'hui, les employé-e-s demandent à Smood:

- De garantir la continuité de l'emploi en engageant tout le personnel qui en fait la demande d'ici au 30 juin.
- De respecter les conditions de travail prévues par la législation en vigueur, notamment le salaire minimum genevois et la Convention collective nationale de l'hôtellerie-restauration.

- De lui fournir à temps toute la documentation nécessaire pour vérifier des éventuelles créances et le paiement correct des cotisations sociales.

INTERVENTION DES CANTONS NÉCESSAIRE

Les syndicats demandent aux autorités cantonales de tout faire pour vérifier le respect de la législation sociale et du travail, ainsi que de contrôler la relation de sous-traitance d'AlloService avec Smood. Ces pratiques ont déjà fait l'objet d'une dénonciation publique des syndicats par le passé, notamment dans le système créé par Uber en Suisse Romande avec les chauffeurs et chauffeuses VTC.

L'existence d'une location de service, reconnue déjà par la Chambre administrative genevoise en juin 2020, n'admet pas la possibilité d'externaliser le recrutement du personnel à une autre société. Le préjudice pour le personnel pourrait être très important.

STOP À LA PRÉCARISATION

Active dans toute la Suisse, la société Smood a été plusieurs fois sous le feu des critiques d'Unia pour les mauvaises conditions de travail et de salaire de ses coursiers-ères: indemnités forfaitaires insuffisantes, temps d'attente pas toujours payé, planification modifiée au dernier moment ou communiquée trop tard, etc. La situation s'est encore aggravée pendant la pandémie, où le nombre de livraisons a explosé.

Unia critique aussi le partenariat stratégique de Smood avec Migros, actionnaire et client de Smood depuis 2019. Le géant orange devrait aussi assumer sa part de responsabilité pour les conditions de travail précaires en fin de la chaîne de livraison de produits ou de repas.

Communiqué Unia et SIT du 27 mai 2021, adaptation SITinfo

L'impôt sur le revenu, progressif, mais pas trop...

Illustration à l'appui, on voit que les réformes fiscales visent à affaiblir l'effort de contribution des plus riches, au détriment des classes basses et moyennes.

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

Redistribution • Ces dernières décennies, une attaque en règle a été menée contre les mécanismes de redistribution. On ne peut s'étonner que le résultat soit, à l'échelle mondiale – y compris en Suisse et à Genève – une forte augmentation des inégalités, au détriment des travailleurs et des travailleuses, et des exclu-e-s du marché du travail. Dans le numéro précédent (lire SITinfo n°3, mai 2021), nous avons mis en évidence le caractère insuffisamment redistributif du système social suisse. Seul l'impôt sur le revenu, avec un taux progressif, c'est-à-dire un taux plus élevé pour des revenus plus élevés, est encore un facteur réellement redistributeur du système suisse, qui permet ensuite de rendre accessibles à la population les services publics indispensables.

PROGRESSIVITÉ REMISE EN CAUSE

Toutefois, il a lui aussi été attaqué par les politiques néolibérales des 3 dernières décennies. Le résultat

se lit dans le graphique ci-dessous, produit par l'USS. Il permet de visualiser comment, à l'échelle suisse, en 20 ans, entre 2000 et 2019, on a allégé l'imposition des plus riches, alors que l'imposition des personnes avec des salaires moyens a été stable. Globalement, la capacité de redistribution de cet impôt s'est donc amoindrie, alors que parallèlement, la dispersion des revenus a augmenté : les revenus les plus élevés ont considérablement augmenté, alors que les plus bas salaires ont stagné voire baissé.

MÉCANISMES ANTISOCIAUX

A Genève, on peut relever les mécanismes antisociaux suivants : De trop nombreux gains en capitaux sont purement exonérés d'impôt (30 % des dividendes, gains sur la vente d'actions, etc.)

La baisse d'impôt de 12 % du PLR (1998) a un double effet : diminuer les ressources publiques correspondantes de 12 %, soit une mensualité (plus de 500 mio par an aujourd'hui) ; mais comme la réduction concerne l'impôt, lui-même progressif, l'effet est plus fort pour les plus riches et affaiblit la progression : pour un revenu imposable de 50 000, la réduction est de 1.4 %, alors que pour un des hauts salaires, elle dépasse les 3 %, leur taux d'imposition étant plus élevé.

Les échelles sont plafonnées. L'impôt cantonal est plafonné dès 600'000 CHF, l'impôt fédéral dès

750 000. Ainsi, le 1 % gagnant le plus ne contribue pas plus par rapport au 10 % gagnant le plus.

La progressivité de l'impôt est beaucoup plus faible que celle des revenus. En gros, le taux d'impôt peut passer de 15 % pour 50 000 CHF imposable à 45 %, soit 3 fois plus pour des revenus élevés, mais alors que ceux-ci peuvent être 10, 20, voire 200 fois supérieurs... Cela veut dire que pour les classes basses et moyennes, le moindre gain supplémentaire se traduit par une augmentation du taux d'imposition, alors que pour les hauts revenus, le taux augmente beaucoup moins ou n'augmente plus. L'effort fiscal est donc plus intense pour les moins riches.

DOMINATION ÉCONOMIQUE

Le système est fait pour que certains s'enrichissent, et non pas pour corriger les inégalités. « L'impôt ne doit pas empêcher l'accumulation de capital » explicitent les services de M. Ueli Maurer. Cela consacre le principe de la domination économique comme mode de construction sociale prioritaire, et la concentration sans limite dans les mains de quelques-uns. L'imposition n'a pas suivi l'évolution des formes de revenus et de capitalisation, comme les holdings familiales et autres montages permettant à certains des plus riches de se soustraire à la contribution publique. ♦

Jean-Luc Ferrière

Renforcer la solidarité

Face à la crise, les plus riches doivent être mis-es à contribution pour participer à la solidarité.

Justice fiscale • Pour le syndicat, la progressivité de l'impôt doit être renforcée. Les plafonds devraient être relevés ou supprimés, les taux supérieurs augmentés, et la progressivité introduite également dans l'imposition des capitaux. Il n'y a aura pas de société plus égalitaire sans cela.

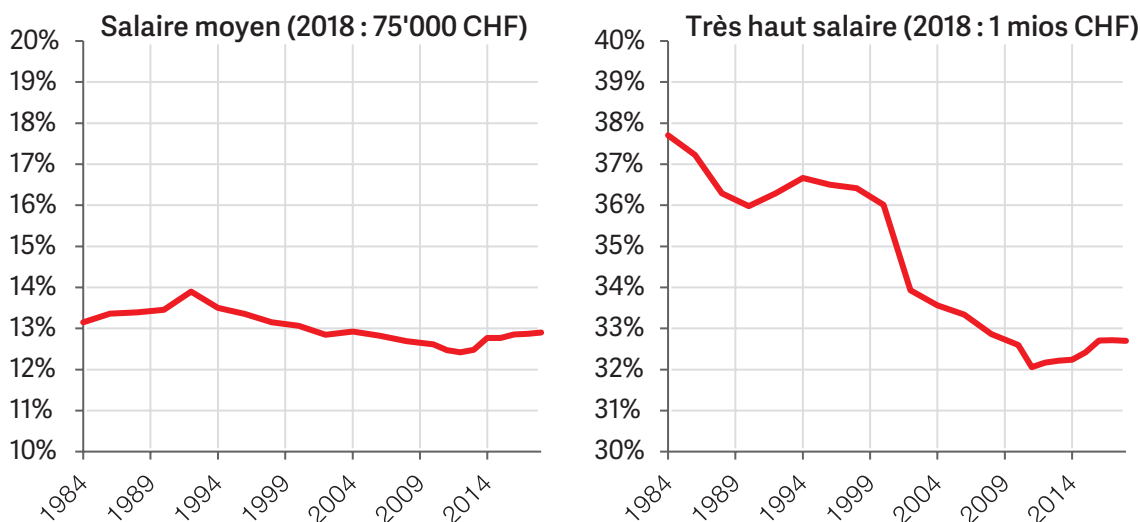
A fortiori en temps de pandémie. Celle-ci a montré l'indispensabilité d'un État à même d'intervenir pour protéger la population des risques qui peuvent nous affecter. Sans l'élargissement des RHT, l'augmentation des capacités hospitalières, les diverses mesures d'aides d'ailleurs souvent insuffisantes, encore, l'impact aurait été encore plus dévastateur. Même avec ces mesures, les plus précaires ont trinqué, et les inégalités se sont creusées.

Or on constate qu'à Genève, la mise en œuvre d'une politique de soutien à la population, aux travailleurs-euses et aux entreprises se heurte aux limites des moyens de l'État, qui ont eux-mêmes été limités par la droite patronale. Dépenser plus sans recettes supplémentaires augmente la dette, qui atteint bientôt la limite légale, et qui augmente la dépendance à l'égard des détenteurs de capitaux. Alors que c'est l'impôt qui devrait financer ces prestations.

De plus en plus de voix, même d'économistes de droite, s'élèvent pour appeler à une augmentation de la contribution des plus riches. Les USA appellent à cesser la sous-enchère pour l'imposition des entreprises et lui fixer un plancher, et l'OCDE leur emboîte le pas.

D'autant que les vulnérabilités révélées seront durables : ce sont celles face aux changements climatiques, des insuffisances de notre système de santé publique, des besoins en relocalisation industrielle, en recherche, etc. Certaines entreprises ont même profité de cette crise et du confinement, et se sont enrichies grâce à elle.

Telles sont les raisons pour lesquelles les syndicats genevois de la CGAS appellent de leurs vœux la mise en place d'un impôt de solidarité sur les hautes fortunes pour financer de telles mesures et souhaite lancer au plus vite une initiative allant dans ce sens. ♦ JLF



En 2018, un-e célibataire sans enfant gagnant 75'000 CHF payait en moyenne 13% de son revenu, soit à peu près la même chose qu'en 1984. Alors que les très hauts revenus ont vu leur taux d'imposition nettement diminuer.

Pour un mouvement syndical sans violences sexistes

La liberté syndicale est une valeur à défendre, l'égalité et la lutte contre le sexisme le sont tout autant. Position de la CGAS à l'égard d'Avenir syndical.



De « l'affaire Roger » à la création d'Avenir syndical

Le 7 décembre 2019, une dizaine de femmes, dont des collègues syndicalistes, témoignaient dans un article de presse des violences sexistes subies de la part d'un secrétaire syndical occupant « une fonction importante dans un syndicat genevois » : gestes déplacés, lourdes insistances, contacts non désirés et abus de pouvoir, étalés sur plusieurs années. C'est « l'affaire Roger », du prénom fictif dont l'affuble le journal.

Dix jours plus tard, le comité de l'organisation faïtière des syndicats genevois (la CGAS), adop-

tait une résolution « A propos des violences sexistes dans le milieu syndical » condamnant fermement ces agissements, apportant son soutien aux victimes, et exigeant que des mesures de protection soient immédiatement prises à leur égard.

Depuis ces révélations dans la presse, les victimes ont toutefois subi la négation de leur parole de la part d'une minorité de syndicalistes ne se retrouvant pas dans la résolution adoptée par la CGAS. Elles ont été traitées de menteuses, de manipulatrices ou de

manipulées, et de s'être prêtées à un complot ourdi par le patronat. Cette minorité de syndicalistes créa un comité de soutien au secrétaire syndical mis en cause, et lança un appel public dont le contenu reprenait cette thèse du complot au mépris de la parole des victimes.

Alors lorsque l'employeur prit la décision après enquête de se séparer du secrétaire syndical mis en cause en invoquant la « tolérance zéro » du syndicat à l'égard des violences sexistes, ce fût le soulagement pour les victimes, la reconnaissance de leur parole.

Quant à la minorité de syndicalistes qui avaient constitué un comité de soutien au secrétaire syndical concerné, ils-elles claquent la porte de leur syndicat et créèrent un nouveau syndicat : Avenir syndical, où officie désormais le secrétaire syndical mis en cause. ✓



Le harcèlement psychologique et sexuel sont illégaux. Ils tombent sous le coup de la Loi fédérale sur l'égalité (Art. 5 LEg), de la Loi fédérale sur le travail (Art.6 LTr) et du Code des obligations (Art. 328 CO). Le syndicat, en sa qualité d'employeur, doit veiller à la protection de la personnalité et de la dignité du personnel et de ses membres. Chaque collaboratrice et chaque membre a droit à un traitement correct et respectueux de la part de ses collègues, des membres, des usager-ère-s ou des partenaires sociaux préservant son intégrité physique et psychique. Aucune conduite de harcèlement psychologique et/ou sexuel, ni d'atteinte à la personnalité n'est tolérée. Les plaignantes se sont adressées à juste titre à l'employeur parce qu'il doit prendre toutes les mesures pour faire cesser l'atteinte et sanctionner l'auteur.

Le mouvement MeToo a permis la libération de la parole des femmes, notamment de celles qui ont subi des agressions. Auparavant l'isolement engendrait la peur de parler : peur de ne pas être entendue, de ne pas être crue, d'être accusée de menteuse, de manipulatrice ou de manipulée, de ne pas « avoir d'humour », ou pire encore, de l'avoir « cherché ».

Parce que le Code pénal ne punit que les formes les plus extrêmes des violences sexistes (et encore, l'absence de consentement n'est toujours pas considéré comme déterminant), parce que les agressions ont presque toujours lieu sans témoins direct-e-s, parce que les actes de violences sexistes sont trop souvent minimisés, parce qu'entreprendre une procédure est toujours lourd et risqué, les victimes renoncent presque toujours à déposer une plainte.

Alors lorsqu'elles sortent de l'isolement, qu'elles libèrent la parole, il faut les entendre.

Remettre une fois encore en cause la parole de plusieurs femmes qui ont osé parler des violences sexistes qu'elles ont vécues, revient à les agresser une deuxième fois pour les faire taire. Souvent, de victimes, elles se retrouvent accusées de diffamation par l'auteur des comportements déplacés. Elles vont devoir se justifier devant les tribunaux, avec le risque de se retrouver condamnées. C'est une troisième agression qu'elles subissent.



© Gemma Chuan Tran

La lutte contre le sexisme : une valeur syndicale fondamentale

Alors qu'Avenir syndical multiplie les apparitions médiatiques, les syndicats de la CGAS s'interrogent. Est-il possible de collaborer avec ce secrétaire syndical ? Est-il possible de collaborer avec Avenir syndical de la même manière que les syndicats membres de la CGAS collaborent entre eux dans un esprit d'unité syndicale ?

La réponse à la première question est claire : c'est non. Ce n'est pas possible de collaborer avec un secrétaire syndical sur lequel se concentrent plusieurs témoignages de gestes déplacés, lourdes insinuations, contacts non désirés et abus de pouvoir. La résolution « A propos des violences sexistes dans le milieu syndical »

adoptée le 17 décembre 2019 ne laisse aucun doute sur la position des syndicats genevois : les composantes de la CGAS y ont affirmé haut et fort leur soutien aux victimes. Une position confirmée par le comité de la CGAS du 23 mars 2021 lorsqu'il a appris que certaines victimes sont actuellement l'objet d'une plainte pénale de la part du secrétaire syndical d'Avenir syndical.

La réponse à la deuxième question soulève quant à elle plusieurs interrogations. Celle de la liberté syndicale, soit la liberté de chacun-e d'adhérer au syndicat de son choix. Celle des loyautés, des liens que des luttes communes ont pu tisser sur le terrain entre mili-

tant-e-s au fil des années, et qu'un changement de casquette syndicale ne saurait annuler du jour au lendemain. Celle de l'unité d'action des travailleuses et travailleurs et de leurs organisations respectives face au patronat.

Mais elle pose également la question des valeurs fondamentales. Car lutter ensemble présuppose que l'on soit « du même bord », c'est-à-dire que l'on partage un minimum de valeurs communes.

Or, en créant Avenir syndical, ses militant-e-s fondateurs-trices ont fait un choix :

- **Le choix de la rupture objective avec les principes de l'égalité entre hommes et femmes défendus par la CGAS. Celui de la minimisation des violences sexistes et du mépris des victimes.**
- **Le choix de la division. Car claquer la porte d'un syndicat pour en créer un nouveau est en soi un acte de division, malgré les appels à l'unité. Un acte belliqueux encore aggravé par une politique de recrutement consistant à prospecter et « siphonner » les membres d'autres syndicats à coup de cotisations low cost.**

Le discours combatif que fait mine de porter Avenir syndical peut séduire des travailleuses et travailleurs, parfois déjà membres d'autres syndicats, et c'est tant mieux, car cela montre une certaine disponibilité à la mobilisation. Mais cela n'enlève rien au fait qu'en matière d'égalité entre hommes et femmes, Avenir syndical véhicule une vision diamétralement opposée à celle de la CGAS et des syndicats qui la composent : tandis que la CGAS a cru la parole libérée des victimes des violences sexistes perpétrées par le secrétaire syndical mis en cause et œuvre pour un syndicalisme exempt de sexisme, Avenir syndical nie cette parole et de fait légitime les violences sexistes. ♦

Position de la CGAS

Pour la CGAS, la collaboration avec Avenir syndical ne peut donc être ni inconditionnelle, ni promue comme elle peut l'être entre les autres syndicats au nom de la liberté et de l'unité syndicale. Car si les salarié-e-s ont le droit d'adhérer au syndicat de leur choix, chaque syndicat demeure libre de choisir ses alliances, de déterminer avec qui il souhaite collaborer et avec qui il ne souhaite pas le faire.

C'est pourquoi, la collaboration avec Avenir syndical ne sera éventuellement possible que lorsque ce syndicat se sera distancé des actes de son secrétaire syndical, lorsqu'il donnera la garantie qu'il ne tolère pas les vio-

lences sexistes au sein du mouvement syndical, et qu'il se sera rallié au contenu de la résolution de la CGAS « A propos des violences sexistes dans le milieu syndical ». Dans l'intervalle, la CGAS invite ses composantes, les partis politiques et les mouvements sociaux à éviter, autant que les circonstances le permettent en gardant toujours à l'esprit l'intérêt des salarié-e-s :

- **De co-signer ou de soutenir des appels d'Avenir syndical**
- **De participer à des séances intersyndicales ou unitaires avec Avenir syndical**
- **De mener des luttes en commun avec Avenir syndical**

Quant aux salarié-e-s en lutte ou qui aspirent légitimement à faire valoir leurs droits, la CGAS les appelle à faire le bon choix d'organisation syndicale : un choix combatif, et sincèrement unitaire et féministe. ♦

Décisions du SIT et de la CGAS

LORS DE SES SÉANCES DES MOIS D'AVRIL ET MAI 2021, LE COMITÉ SIT A :

- ♦ été informé des enjeux actuels dans le secteur public
- ♦ apporté son soutien au référendum LHOM
- ♦ été informé sur la situation de discrimination des salariés du gros-œuvre de l'entreprise GUIMET et au sujet de la pétition qui demande à la faïtière suisse FAR d'accepter la retraite à 60 ans pour les salariés de cette entreprise
- ♦ fait le suivi de la campagne de récoltes de signatures de l'initiative « 1000 emplois »
- ♦ s'est prononcé pour le soutien à l'initiative « Climat Urbain »
- ♦ décidé de soutenir l'initiative du GCHG « Pour + de logements en coopérative »
- ♦ élu Frédéric DESHUSSES en qualité de réviseur des comptes
- ♦ préparé puis dressé le bilan des actions du 1^{er} mai 2021
- ♦ débattu et adopté un texte sur la question du syndicalisme et du climat
- ♦ approuvé les comptes 2020
- ♦ adopté la prise de position de la CGAS relative aux relations avec Avenir syndical

LORS DE SES SÉANCES DES MOIS D'AVRIL ET MAI, LE COMITÉ DE LA CGAS A :

- ♦ été informé des auditions de la CGAS sur deux motions à la commission de l'économie pour des critères sociaux (salaires, libertés syndicales et enjeux environnementaux)
- ♦ fait un tour d'horizon sur les actualités syndicales
- ♦ pris position pour le soutien au référendum LHOM
- ♦ discuté de l'avancement de l'initiative sur les revenus et l'initiative fiscale
- ♦ poursuivi les mises à jour d'informations relatives à la pandémie et les mesures de protection des salarié-e-s
- ♦ débattu sur le projet de congé parental et des projets de loi relatifs au congé parental et congé de paternité
- ♦ préparé et dressé le bilan du 1^{er} mai 2021
- ♦ adopté une prise de position relative aux relations avec Avenir syndical (voir ci-contre)
- ♦ renoncé à déposer un recours contre la révision de la LIRT
- ♦ adopté l'ordre du jour de son AD du 29 juin

14 JUIN 2021

Collectif genevois
de la grève féministe

GRÈVE FÉMINISTE



PROGRAMME À GENÈVE

12H	PIQUE-NIQUES FÉMINISTES AUTO-ORGANISÉS PAR VOUS!	MERIENDAS FEMINISTAS AUTO-ORGANIZADAS POR USTEDES!	FEMINIST PICNICS SELF-ORGANIZED BY YOU!
15H19	HEURE DE L'INÉGALITÉ SALARIALE SUISSE! PETITS SALAIRES, PETITES RENTES, NON À AVS21! RUE DES GARES 12 (BUREAUX DE L'OCAS) PERSONNEL DE SANTÉ REVALORISATION DES SALAIRES OU ORGANISE TA PROPRE ACTION!	HORA SUIZA DE LA DESIGUALDAD SALARIAL! PEQUEÑOS SALARIOS, PEQUEÑA RENTA - NO AL AVS21! PARC CHAUMETTES (DEVANT HUG) PERSONAL DE SALUD REVALUACIÓN SALARIAL YA! O ORGANIZA TU PROPIA ACCIÓN!	HOUR OF THE SWISS WAGE INEQUALITY! SMALL SALAIRES, SMALL PENSIONS, NO TO AVS21! HEALTHCARE WORKERS SALARY REVALUATION OR ORGANIZE YOUR OWN ACTION!
18H 17H	RASSEMBLEMENT PLACE DES NATIONS CRI COLLECTIF LE POING LEVÉ DANS TOUTE LA SUISSE! DÉPART DU CORTÈGE	REAGRUPAMIENTO PLACE DES NATIONS ¡GRITO COLECTIVO CON EL PUÑO ALZADO POR TODA SUIZA! INICIO DE LA MARCHA	MARCH GATHERING PLACE DES NATIONS COLLECTIVE SHOUT WITH A RAISED FIST ACROSS SWITZERLAND! MARCH'S START
ENV. 20H	ARRIVÉE DU CORTÈGE PARC PERFORMANCES, PRISE DE PAROLES, MUSIQUE	LLEGADA DE LA MARCHA PARC ACTUACIONES, DISCURSOS, MÚSICA	ARRIVAL OF THE MARCH PARC PERFORMANCES, SPEECHES, MUSIC

PRENDS-TOI EN PHOTOS TOUT AU LONG DE LA JOURNÉE AVEC TES AMI·ES, COLLÈGUE·S
OÙ QUE TU SOIS ET ENVOIE-LES AU COLLECTIF 077 414 82 14 (TOUTES APPLIS)

PORT DU MASQUE OBLIGATOIRE, AMÈNE BOISSONS ET PIQUE-NIQUE POUR LA SOIRÉE, RESPECTE LES DISTANCES

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

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

Clara Barrelet, 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,
Alice Lefrançois, Nicole Moser, présidence du SIT, Camille
Stauffer, Georges Tissot, Françoise Weber.

Impression

Ediprim SA, Bienne
Tirage: 11 500 exemplaires
Paraît 7 à 8 fois par an
Bulletin adressé aux membres du syndicat SITReproduction 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.MIXTE
Papier issu de
sources responsables
FSC® C003528