

CONTRE LA PRÉCARITÉ

23.-

C'EST UN MINIMUM



SALAIRE MINIMUM LÉGAL

C'est OUI!

Le 27 septembre 2020, la population a accepté l'instauration d'un salaire minimum légal de 23 frs de l'heure à Genève. Une victoire historique pour les salarié-e-s et les syndicats.

Initiative syndicale • Les cloches de la cathédrale de Saint-Pierre sonnent encore midi à toute volée sur la rue de l'Hôtel-de-Ville lorsque le résultat de la votation est annoncé par la Chancellerie: avec 58,16% de OUI, l'initiative syndicale «23 frs, c'est un minimum!» est acceptée. Une victoire historique pour les salarié-e-s et pour le mouvement syndical genevois, patiemment construite sur les décombres des votations de 2014. Une victoire qui repose également sur la lame de fond du mouvement féministe et de l'extraordinaire mobilisation du 14 juin 2019, sur la solidarité exprimée tous les soirs aux fenêtres et aux balcons à

l'égard des travailleuses au front de la pandémie de Covid-19, et sur le rejet d'un «partenariat social» à sens unique.

PROTÉGEONS LES SALAIRES, PAS LES FRONTIÈRES

C'est avec une constance rigoureuse que le mouvement syndical genevois a tenu le cap depuis l'acceptation le 9 février 2014 de l'initiative «contre l'immigration de masse» et le refus quelques mois plus tard de l'initiative fédérale pour un salaire minimum légal de 4000 frs: ce n'est pas en divisant les travailleuses qu'on lutte contre les abus patronaux, c'est en nous battant pour

de nouveaux droits et de nouvelles protections pour les salarié-e-s. Protéger les salaires, pas les frontières.

Et tandis que les pseudo recettes de «préférence indigène» ont fait la démonstration de leur inefficacité, et que les salaires réels, au premier rang desquels les bas salaires, continuaient de s'écrouler, l'idée d'un salaire minimum légal faisait son chemin au sein de la population, comme en témoigne l'extraordinaire rapidité avec laquelle nous sommes parvenu-e-s à récolter les signatures nécessaires en 2018.

> SUITE PAGE 4

LIBRE-CIRCULATION

Après le rejet clair de l'initiative de l'extrême droite, notre slogan «Protéger les salaires, pas les frontières» reste d'actualité: contre l'accord-cadre et pour plus de droits pour les salarié-e-s.

5

EMPLOI

Ce n'est pas aux salarié-e-s et aux sans emploi de payer la crise sanitaire. Une offensive pour la création d'emplois sanitaires, sociaux et écologiques est nécessaire.

6

DOSSIER SERVICES PUBLICS

Le projet de budget 2021 du Conseil d'État constitue une attaque sans précédent sur les salaires du personnel de la fonction publique et du secteur subventionné. Grève en vue.

8-9

CONSTRUCTION

La responsabilité solidaire doit être renforcée pour limiter la sous-enchère salariale dans le cadre de la sous-traitance. L'exemple des ouvriers de Mayé Peinture Sàrl.

11

SALAIRE MINIMUM: MODE D'EMPLOI

L'introduction d'un salaire minimum légal soulève de nombreuses questions du point de vue des travailleuses. SITinfo répond ici à certaines d'entre-elles.

13

Billet de la présidence

On retenait un peu notre souffle à la veille des votations du 27 septembre dernier: premier retour aux urnes après le début de la pandémie et une période de confinement qui nous ont fait réfléchir (entre retour à la normale et changement de paradigme sociétal) au capitalisme mondial qui détruit notre écosystème et qui oppresse les travailleuses et travailleurs de tous continents; à la précarisation des plus faibles qui sont là, à côté de nous, tout près des enfants et des aîné-e-s qu'on leur confie et des tâches ménagères qu'elles et ils exécutent; ainsi qu'au rôle de l'État et des services que rendent à la population une myriade de services et d'institutions paraétatiques et encore à notre consommation en tout genre de services et de biens, de l'alimentation locale à transfrontalière, touristique ou aéroportuaire, virtuelle et à distance, postale, livrable ou uberisable... la liste est infinie.

Le suspense a pris fin et nous avons pu nous réjouir de belles victoires: nous avons protégé nos salaires et mis de côté les frontières avec le maintien de mesures d'accompagnement des salarié-e-s, de surcroît en affirmant d'un beau 58.15 % qu'un salaire à CHF 23.-/h., c'est la base de la décence et la fin d'une hypocrisie qui passe des applaudissements aux actes; et encore l'ajout dans la constitution cantonale d'une garantie du financement des services publics et des prestations à la population, du maintien du niveau des recettes fiscales cantonales et communales, ainsi que du renforcement de la progressivité de l'impôt, lors des mises en œuvre cantonales des réformes fédérales sur la fiscalité.

Il y a de quoi se dire qu'il est possible d'avancer, même si nous devons casquer 6 milliards (24 avec les frais d'entretien) pour de nouveaux coucous militaires, mais avec un congé parental en plus et sans cadeaux fiscaux aux familles déjà favorisées.

Mais l'automne qui nous attend, doit encore nous mener aux côtés de la fonction publique, pour la défense de ses conditions de travail et des services à la population et aussi auprès des précaires car le référendum MCG et UDC contre la loi d'indemnisation des travailleurs a été déposé auprès des autorités pour vérification des signatures.

ON LÂCHE RIEN! ♦

Diego Cabeza



SOMMAIRE

ÉDITO

Leçons dominicales **p3**

ACTUALITÉS

Les enjeux de l'application **p4**
Après la victoire, la lutte continue **p5**
Un avertissement à prendre en compte **p5**
Contre le chômage de masse: reprendre l'offensive **p6**
NON au relèvement de l'âge de la retraite des femmes **p6**

VOTATIONS

Pour des multinationales responsables **p7**
Contre le financement des armes de guerre **p7**

DOSSIER

Les salarié-e-s sommé-e-s de passer à la caisse **p8**
Après les applaudissements... la gifle **p9**
D'abord ignoré-e-s, ensuite puni-e-s **p9**

SECTEURS

Une législature qui commence mal **p10**
Responsabilité solidaire préservée mais insuffisante **p11**

DROIT DU TRAVAIL

Les patrons refusent, le peuple accepte **p12**
Salaire minimum légal: mode d'emploi **p13**

EN ACTION

Les affaires reprennent **p16**



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

Bâtiment, parcs et jardins, nettoyage

Permanence physique: mardi de 15 h à 18 h
Permanence téléphonique: jeudi de 15 h à 17 h au 022 818 03 00

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

Uniquement sur rendez-vous au 022 818 03 00

Service des impôts pour les membres uniquement

Les rendez-vous sont suspendus jusqu'à nouvel avis. Pour les membres uniquement: nous pouvons faire votre déclaration par correspondance. Plus d'informations au 022 818 03 20

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

Leçons dominicales

Le patronat n'a pas attendu longtemps après la levée des mesures de semi-confinement pour lancer son offensive libérale de « sortie de crise ». Le 25 mai, c'est Economiesuisse qui ouvrait le feu à coups de dizaines de milliers de francs de publicité en pleine page dans la presse. Pour sortir de la crise, le patronat y lançait un vibrant « appel aux milieux politiques suisses » à « ne pas renforcer durablement l'intervention de l'État », à « mettre en œuvre rapidement la RFFA dans les cantons », à « réduire, à long terme, la dette dans le cadre du frein à l'endettement ». En résumé, un appel à renvoyer l'État dans sa niche pour y reprendre illico ses politiques d'austérité.

L'Union des arts et métiers, la faïtière des PME, lui emboîtait le pas dès le lendemain en ajoutant sa dose de dérégulation du marché du travail : augmentation et flexibilisation du temps de travail, extension des horaires d'ouverture du dimanche, opposition à « toutes nouvelles charges pour les entreprises », et... gel des salaires !

Bon élève, le Conseil d'Etat genevois n'a pas tardé non plus à mettre en œuvre ce programme d'austérité dans le cadre de son projet de budget 2021 : s'il ne met (pour le moment) pas en œuvre les invitations à « flexibiliser » les horaires de travail, il se surpasse en s'attaquant violemment aux salaires de 40 000 travailleurs-euses. À la baisse des salaires, que le personnel soignant et social au front de la pandémie appréciera tout particulièrement, s'ajoute un allègement des charges sociales de l'État en reportant sur les salarié-e-s une part plus importante de cotisations LPP. Côté emplois, ce projet de budget prévoit certes quelques postes supplémentaires, mais leur nombre demeure très en deçà des besoins de

la population, particulièrement au moment où les chiffres du chômage deviennent alarmants. Et côté recettes, il prévoit bien, contraint par le droit fédéral, un relèvement de l'impôt immobilier, mais il est immédiatement contrebalancé par un nouveau cadeau fiscal sur la fortune.

Ce dimanche 27 septembre, la riposte de la population genevoise a été cinglante : elle a non seulement accepté avec 58 % de votes favorables la proposition syndicale de rehausser significativement les bas salaires, prenant ainsi à contrepied la « modération salariale » préconisée par le patronat, mais a également accepté l'initiative « Zéro pertes », qui enjoint l'Etat à préserver les prestations publiques par une politique fiscale plus progressive et plus redistributive.

Le Conseil d'Etat a beau jeu de s'arquer-bouter sur la portée juridique du texte de l'initiative « Zéro pertes ». Ce faisant, il tente de mettre sous le

tapis la réelle portée, politique, de ce vote. Car même si la victoire est courte (70 voix d'écart), le taux de participation est plus élevé que d'habitude et la volonté populaire

ainsi exprimée est inédite à Genève : face à la dégradation des prestations publiques, un peu plus de la moitié de la population ayant le droit de vote appelle à augmenter les impôts des riches et des super-riches.

Les leçons politiques de ce dimanche de votations sont donc claires : Genève ne veut pas des recettes patronales de sortie de crise qui ne feraient que de nous y enfoncer un peu plus. Au contraire, sortir de la crise implique une politique de protection et revalorisation des salaires et un virage à 180° de la politique fiscale menée depuis des décennies dans ce canton. Une refiscalisation du capital qui permettra à son tour de concevoir et mettre en œuvre un véritable plan pour l'emploi, à commencer par les services publics et parapublics, et pour la nécessaire transition écologique. ♦

« Genève ne veut pas des recettes patronales de sortie de crise »

Davide De Filippo

CONTRE LA PRÉCARITÉ

23.-

C'EST UN MINIMUM



SALAIRE MINIMUM LÉGAL

Les enjeux de l'application

Date d'entrée en vigueur, exceptions, effets sur l'emploi et les salaires du personnel qualifié, tour d'horizon des enjeux de l'application du salaire minimum légal.

Perspectives • Elles ne se sont pas fait attendre, les réactions patronales à l'acceptation de l'initiative « 23 frs, c'est un minimum! ». À peine le résultat connu, les voilà qui prédisent licenciements, réduction du temps de travail et menaces sur les Conventions collectives de travail, tandis que Mauro Poggia suggère à demi-mots d'exclure les mal nommés « emplois de solidarité » (EdS) du champ d'application, et Antonio Hodgers de répéter béatement le mantra libéral d'une hypothétique pression à la baisse sur l'ensemble des salaires. « Du gros n'importe quoi », selon l'expression consacrée, mais révélateur de vrais enjeux portant sur l'application du salaire minimum

légal, à commencer par son entrée en vigueur.

LE PLUS VITE POSSIBLE

La volonté populaire est aussi claire que le cadre légal: le Conseil d'État doit promulguer la loi sans délai, pour une entrée en vigueur immédiate. Tout au plus peut-on concéder un retard administratif de quelques jours, de manière à faire coïncider l'entrée en vigueur avec le 1^{er} novembre 2020, histoire d'alléger la charge administrative que constituerait pour les employeurs le calcul d'une partie du salaire d'octobre à l'ancien tarif et l'autre à celui du salaire minimum. Les salarié-e-s à bas salaire attendent cette augmentation depuis trop

longtemps, et ce n'est pas à elles-eux de subir les conséquences de l'impréparation des entreprises au résultat de la votation.

Quant au champ d'application, l'initiative adoptée est également limpide: dès lors que les EdS relèvent d'un contrat de travail, le salaire minimum leur est applicable, et l'État doit par conséquent augmenter le subventionnement de leurs salaires.

EFFETS SUR L'EMPLOI

Des voix patronales s'élèvent pour évoquer des charrettes de licenciements, notamment dans les secteurs de l'hôtellerie-restauration et du nettoyage, sinistrés par les effets de la pandémie de Covid-19. Or, c'est oublier que pour de nombreuses entreprises, le problème des bas salaires résulte de modèles d'affaire fondés soit sur la maximisation des profits au détriment des salarié-e-s, soit sur des modèles économiquement non viables dès lors qu'il s'agit de verser des salaires décents aux salarié-e-s. Parce que l'introduction du salaire minimum légal contraint à la correction de ces modèles, parce que la crise résultant du Covid-19 appelle de toute façon une intervention résolue de l'État afin de protéger l'emploi, et parce que le relèvement des salaires aura lui-même un effet économique et donc sur l'emploi, la CGAS a dès le lendemain du 27 septembre écrit au Conseil d'État afin qu'il réunisse très rapidement les représentant-e-s de tous les secteurs et départements concernés.

REVALORISATIONS SALARIALES

Quant à l'hypothétique pression à la baisse sur l'ensemble des salaires, les mauvais esprits diront que le Conseil d'État a su faire preuve d'anticipation en annonçant son intention de baisser les salaires de la fonction publique (lire en pages 8-9) deux semaines avant le vote du 27 septembre...

Au-delà de la boutade, la CGAS attend du Conseil d'État et du patronat qu'ils ne remettent pas en cause la politique cantonale en matière d'application des mesures d'accompagnement et de lutte contre la sous-enchère salariale au prétexte (ou par mesure de rétorsion) de l'introduction d'un salaire minimum légal. Bien au contraire, il s'agit pour la CGAS d'améliorer encore ces mesures et ces outils (lire en page 5), et de lutter pour la revalorisation des salaires du personnel qualifié dans les branches directement concernées par l'introduction du salaire minimum légal.

Davide De Filippo

SALAIRE MINIMUM LÉGAL

C'est OUI !

> SUITE DE LA PAGE 1

L'ÉGALITÉ, C'EST MAINTENANT

La victoire du 27 septembre est aussi celle du mouvement féministe. Parce que les femmes représentent deux tiers des salarié-e-s touchant des salaires inférieurs à 23 frs de l'heure, l'instauration d'un salaire minimum légal figurait naturellement parmi les revendications de la grève des femmes*/féministe du

14 juin 2019. Avec l'acceptation du congé paternité au niveau fédéral, ce mouvement enregistre donc là un premier résultat concret en faveur de l'égalité, deux jours après un nouveau refus de la part du Conseil national d'instaurer des sanctions contre les entreprises ne respectant pas l'égalité salariale entre hommes et femmes.

RECONNAISSANCE ET SOLIDARITÉ

La crise économique consécutive à la pandémie aurait pu exacerber les craintes et couler l'initiative. Mais c'est le contraire qui s'est produit. Car ce que le confinement a mis en lumière, c'est d'une part les tâches essentielles au fonctionnement de la société réalisées par nombre de travailleuses à bas salaires, et d'autre part l'extrême précarité dans laquelle elles peuvent se retrouver en cas de perte de ces revenus déjà bien maigres. Après les applaudissements tous les soirs aux fenêtres du canton, une majorité des votant-e-s y a donc ajouté une forme de reconnaissance salariale et de solidarité.

POTION PATRONALE IMBUVABLE

Ce résultat démontre enfin qu'une majorité de Genevois-es ne sont plus dupes du chantage à l'emploi et du discours lénifiant sur le « partenariat social », principal axe de campagne de la droite et du patronat contre le salaire minimum légal. Car un « partenariat » qui ne répond qu'aux intérêts patronaux sans tenir compte des besoins les plus élémentaires des salarié-e-s, dont celui de pouvoir vivre de son travail, est devenu au fil du temps une potion imbuvable.

Et ça, c'est une révolution. ♦

Davide De Filippo

LIBRE CIRCULATION

Après la victoire, la lutte continue

Après le rejet clair de l'initiative de l'extrême droite, notre slogan « Protégeons les salaires, pas les frontières » reste d'actualité: contre l'accord-cadre et pour plus de droits pour les salarié-e-s.



© Priscilla -du-Preez

Mesures d'accompagnement • Ouf de soulagement! L'initiative de limitation de la migration, entre autre grâce à notre double campagne « Défendre les salaires, pas les frontières » et en faveur d'un salaire minimum cantonal, a été nettement rejetée tant sur le plan Suisse (61,7 % de non) que genevois (68 % de non). Ce vote contre la division montre que les salarié-e-s ont compris que face aux abus patronaux, les recettes xénophobes de l'extrême-droite sont à rejeter. La seule

réponse constructive possible est le refus des divisions et l'égalité des droits, sans considération de permis et de passeport, ainsi que le renforcement des dispositifs de protection des salaires, dont l'instauration d'un salaire minimum légal, désormais obtenu à Genève.

LUTTER CONTRE LA SOUS-ENCHÈRE

Pour le SIT, ce bon résultat doit servir de levier pour améliorer la pro-

tection des salarié-e-s. Parce que les abus patronaux et la sous-enchère continuent d'exister et de faire mal à celles et ceux qui les subissent. Pour preuves les nombreuses dénonciations du SIT, et les statistiques annuelles des résultats des contrôles des entreprises. En 2019, en Suisse, 14 % des entreprises contrôlées soumises à un CTT ne respectaient pas le salaire minimal. 29 % des entreprises contrôlées soumises à une CCT étendue ne respectaient pas le salaire minimal. Ce taux était en 2019 de 14 % dans le second-œuvre, 64 % dans la construction, 24 % dans les cafés, hôtels et restaurants, 25 % dans les nettoyages et 75 % dans les stations de services.

AMÉLIORER LES MESURES DE PROTECTION

Pour un objectif « zéro sous-enchère salariale », il faut impérativement améliorer les mesures d'accompagnement. Elles demeurent peu efficaces car certains cantons ne les appliquent pas et parce que globalement le volume de contrôle des entreprises reste faible. Il est nécessaire d'augmenter le nombre de CTT can-

tonaux (24 seulement actuellement), et celui des CCT étendues avec salaire minimal. Et surtout d'augmenter les salaires dans toutes les branches, éliminer les inégalités salariales entre les hommes et les femmes, alourdir les sanctions et amendes pour les employeurs qui abusent. À Genève, il est urgent de modifier la loi sur les constructions pour y introduire une disposition permettant d'interrompre le travail sur les chantiers en cas de sous-enchère crasse. Et, bien entendu, effectuer des contrôles stricts concernant l'application du nouveau salaire minimum légal et sanctionner les employeurs qui ne le respectent pas.

NON À L'ACCORD-CADRE AVEC L'UE

Le bon résultat doit également servir de levier contre le contenu inacceptable de l'accord-cadre entre la Suisse et l'Union européenne que le parlement fédéral pourrait être appelé à ratifier. Cet accord prévoit de réduire le nombre de contrôles des entreprises en Suisse alors que pour juguler la sous-enchère nous demandons à l'augmenter. Il prévoit des dispositions d'inspiration très néo-libérale qui mettraient en danger des subventions. Il prévoit de réduire le contrôle des conditions de travail imposées aux travailleurs détachés (fin des cautions et de la règle des 8 jours). En cas de litige, ce dernier serait tranché par la Cour européenne de justice, qui a déjà rendu des jugements défavorables aux salarié-e-s, car pour l'UE la libre circulation des entreprises prime sur le respect des conditions salariales et sociales.

Le SIT combat et combattra cet accord-cadre, car il en va de l'égalité et de la protection des salarié-e-s. 

Manuela Cattani

INITIATIVE ZÉRO PERTES

Un avertissement à prendre en compte

Adoptée par une courte majorité, l'initiative « Zéro pertes » indique le ras le bol de la population face aux coupes budgétaires.

Fiscalité • Alors que pas grand monde ne la donnait gagnante, l'initiative « Zéro pertes » a été adoptée par une majorité de 70 voix, mais avec une bonne participation. La droite nous accusait d'être des « mauvais perdants » de la RFFA, imposée en 2019 à grands coups de chantage et de compromis scabreux. Pourtant, l'initiative portait une préoccupation essentielle en ces temps de crise : le maintien de services à la population dignes de ce nom, face à la montée des inégalités, de la précarité

et des besoins sociaux.

Avec presque chaque année des nouvelles baisses d'impôts imposées par la droite, les services publics sont sous pression constante : pas un budget cantonal sans coupes, soit dans les prestations publiques, soit dans les conditions de travail du personnel. En cause : la défiscalisation constante des hauts revenus, des dividendes et des capitaux. Alors que ceux-ci ne cessent de croître et ne sont pratiquement plus fiscalisés, les travailleuses et

travailleurs du privé comme du public passent à la caisse, voire boivent la tasse.

Avec ce vote, la population a exprimé un « holà » à cette politique. Le slogan de la campagne, « mieux vaut payer une infirmière qu'engraisser un actionnaire », exprime le virage attendu.

Le Conseil d'Etat s'est pourtant immédiatement gaussé du résultat, affirmant qu'on avait pratiquement « voté pour rien ». Mais non, et le Conseil d'Etat devra tenir compte de ces principes constitutionnels : lutter contre la concurrence fiscale intercantonale, au lieu de l'entretenir ; préserver le financement des prestations, maintenir les recettes fiscales, et renforcer la progressivité de l'impôt. L'exigence est posée dans le cadre de la mise en œuvre cantonale des réformes fiscales fédérales à venir. Mais s'ils ne veulent pas d'un mouvement de « gilets jaunes » à la genevoise, le Conseil d'Etat et le Grand Conseil feraient bien de l'appliquer également dans le cadre de la fiscalité cantonale. 

Jean-Luc Ferrière

EMPLOI

Contre le chômage de masse : reprendre l'offensive

Ce n'est pas aux salarié-e-s et aux sans emploi de payer la crise sanitaire. Une offensive pour la création d'emplois sanitaires, sociaux et écologiques est nécessaire.



© John Salvino

Crises • La crise sanitaire a révélé la fragilité du modèle de développement actuel et des lacunes insupportables dans les dispositifs de protection sociale. La crise économique et sociale risque de frapper fort. Elle peut trouver diverses issues : celle du patronat et de la droite d'un retour non pas à la « normale » mais à la « normale en pire », avec chômage de masse, précarité, politiques d'austérité et relance économique selon le modèle d'exploitation sans limites des ressources naturelles, ou celle que nous préconisons, un plan pour l'emploi avec pour boussole la justice sociale et la transition écologique.

REPRENDRE L'OFFENSIVE

Alors que des salarié-e-s ont perdu 20 % de leur revenu en RHT, et que d'autres se sont retrouvé-e-s exclu-e-s des filets sociaux jusqu'à constituer des files d'attente pour l'aide alimentaire, les riches milliardaires de Suisse, selon une étude de septembre 2020 de l'UBS, ont vu leurs revenus augmenter de 29 % pour atteindre 123,5 milliards entre avril et septembre.

Parce que l'argent est là, ce n'est pas aux salarié-e-s, aux sans emplois et à la population de payer la crise, ni de subir les plans patronaux et de la droite. Parce que le climat social peut changer sous l'impulsion de nos luttes, la crise économique et sociale peut aussi trouver une autre issue.

CONTRE LE CHÔMAGE DE MASSE

Sans luttes pour une politique volontariste de création d'emploi, c'est le chômage de masse et un fort appauvrissement de la population qui pointent. Dans le canton de Genève, le nombre de personnes au chômage et en demande d'emploi a subi une augmentation de 35 % en 6 mois, la plus forte de Suisse. Fin septembre, le taux de chômage SECO est à 5,2 %, et le nombre de personnes en demande d'emploi atteint déjà 18 521 personnes. À ce rythme, dans quelques mois Genève comptera 25 000 demandeurs-euses d'emplois.

EMPLOIS SANITAIRES ET SOCIAUX

Parce que les effets de la crise seront durables, et parce que la relance doit servir les besoins de la population et de la transition écologique, c'est d'une véritable politique publique de création d'emploi dont nous avons besoin. La crise sanitaire a mis en évidence les difficultés dans la prise en charge des malades, des personnes âgées, des enfants, des personnes handicapées, avec un report de charge sur les femmes. La création de milliers d'emplois dans les hôpitaux, les EMS, le maintien à domicile, les crèches, les institutions pour personnes handicapées est une nécessité impérieuse.

EMPLOIS ÉCOLOGIQUES

La rénovation thermique de bâtiments publics et privés, le développement des transports publics, des énergies renouvelables, sont urgents et indispensables pour réduire les émissions de CO₂. Des milliers d'emplois, dans la conception, la production, la maintenance, la surveillance, le conseil, l'expertise peuvent et doivent être créés dans ces secteurs cruciaux pour la transition écologique.

PLANS DE RECONVERSION

Des plans de reconversion économique et professionnelle pour les sans emplois et les salarié-e-s menacé-e-s de le perdre, avec reconversion professionnelle, formation qualifiante reconnue, maintien du salaire, prise en charge des enfants, sont à revendiquer pour accompagner cette transformation économique et sociale vers un emploi stable, socialement et écologiquement utile.

La réduction de la durée du travail et la relocalisation de la production de produits nécessaires aux besoins sanitaires viennent compléter des revendications qui montrent qu'une autre sortie de crise est possible. ♦

Manuela Cattani

RETRAITES

NON au relèvement de l'âge de la retraite des femmes

La Commission de la santé et des affaires sociales du Conseil des États a décidé de maintenir le relèvement de l'âge de la retraite des femmes dans le projet AVS21. Inacceptable.

AVS21 • L'Union syndicale suisse (USS) rejette fermement le projet de réforme AVS21 tel que la Commission de la santé et des affaires sociales du Conseil des États le conçoit. Au lieu de s'attaquer au problème bien réel des rentes de vieillesse trop basses, la CSSS-E s'entête à vouloir miser sur la hausse de l'âge de la retraite pour les femmes. Celles-ci sont pourtant déjà

nettement désavantagées en matière de prévoyance vieillesse. Pour l'USS, un démantèlement de l'AVS sur le dos des femmes n'est tout simplement pas admissible.

Seule une réforme de l'AVS centrée sur le niveau des rentes est susceptible de réunir une majorité des citoyen-ne-s et de réussir. Depuis plus de 40 ans, il n'y a eu aucune hausse

des rentes AVS. Les ajustements basés sur l'indice mixte ne suivent que de très loin l'évolution des salaires. Les rentes AVS valent donc de moins en moins, alors que les coûts de la santé et les loyers explosent. Dans le même temps, les rentes du 2^e pilier sont en chute libre depuis des années et risquent de diminuer encore. Il reste donc toujours moins

d'argent pour vivre à la retraite.

Les femmes sont particulièrement désavantagées en termes de rentes : au début de cette semaine, les hommes ont déjà perçu autant de rentes de vieillesse que les femmes pour toute l'année 2020 ! Mais la majorité de droite de la commission compétente du Conseil des États préfère fermer les yeux sur cette réalité. Au contraire, elle veut aggraver encore la situation déjà déplorable des femmes en matière de retraite : avec l'augmentation prévue de l'âge de la retraite pour les femmes, celles-ci perdront 8,8 milliards de francs de prestations d'ici la fin de la décennie. Il est inacceptable que ce soient les plus mal loties qui doivent payer cette réforme. L'USS fera tout ce qui est en son pouvoir pour empêcher que le Parlement continue dans cette voie. ♦

Communiqué USS du 04.09.20, adaptation SITinfo



© Paul Fiedler

JUSTICE

Pour des multinationales responsables

L'initiative « pour des multinationales responsables » demande que les multinationales suisses respectent les droits humains et l'environnement y compris via leurs filiales à l'étranger. Essentiel.

Initiative fédérale • Mettre fin à l'impunité des violations des droits humains par des multinationales et aux pollutions de l'environnement dont elles sont responsables, voilà l'objectif que poursuit l'initiative fédérale « pour des multinationales responsables », soumise à votation populaire le 29 novembre prochain. Le SIT appelle à voter OUI à cette initiative!

FACE AUX PRATIQUES CRIMINELLES

Bien qu'encore trop méconnu, le problème est planétaire. Les multinationales réalisent des profits parfois au mépris des droits humains et de l'environnement : villages ou régions

empoisonnées par des pesticides interdits en Europe, des résidus miniers toxiques ou des poussières et fumées industrielles, eaux polluées, maladies volontairement niées, brevets sur le vivant, gouvernements mis sous pressions voire corrompus, évasion fiscale, travail des enfants, menaces contre les syndicats, travail sous-payé, déforestation illégale massive, certaines multinationales abusent des faiblesses des droits locaux et du droit international et utilisent toutes les failles pour réaliser le plus de profit possible. Plusieurs enquêtes d'ONG* ou de journalistes ont dévoilé les pratiques de sociétés comme Syngenta, LafargeHolcim, ou Glencore, de négociants de pétrole

comme Trafigura, ou Vitol, mais aussi des cigarettiers, de l'agroalimentaire (Cargill, Nestlé, etc.), ou des fabricants de textiles.

IMPUNITÉ

Une plainte dans un pays du Sud est souvent impossible, face au coût, à des murs d'avocats et au jeu entre siège et filiales. Une impunité quasi-totale règne, que le lobby des multinationales se bat depuis toujours pour maintenir, refusant toute mesure contraignante, prônant leur sens des responsabilités, et pratiquant le *green-washing* à grande échelle.

Mais les populations locales n'en peuvent plus. Des peuples autoch-

tones aux mobilisations pour le climat, l'exigence de mettre fin à ces pratiques destructrices tente de faire converger les luttes pour préserver l'environnement et défendre les droits humains. L'initiative en est l'outil pour la Suisse : elle impose le concept de « diligence raisonnable » des entreprises, qui repose sur trois éléments : identifier les risques, agir en conséquence, et rendre compte des analyses et des mesures adoptées. A défaut, justice peut être exigée. A l'échelle internationale, plusieurs pays ont déjà introduit de tels dispositifs, comme la France, la Grande-Bretagne, les Pays-Bas, le Canada, etc. L'ONU travaille également sur une charte internationale contraignante.

COALITION DE TOUS BORDS

Face à l'ampleur des drames à combattre, une coalition extraordinaire s'est mise en place. Naturellement portée par les ONG impliquées dans le développement des pays du Sud (comme Public Eye des droits humains (comme Amnesty) et la protection de l'environnement (comme le WWF), la gauche, les syndicats et les églises, l'initiative est même soutenue par de nombreux représentants de partis bourgeois, y compris des dirigeants d'entreprises comme Payot ou Aeschbach, pour qui les avantages concurrentiels obtenus par de telles violations ne sont pas acceptables.

Pourtant, la partie n'est pas gagnée : les opposants mettent des millions dans une campagne cynique et mensongère et des déluges de « comm ». Mais nous, nous avons notre voix. Alors, pour améliorer un peu le monde, votez OUI le 29 novembre à cette initiative. 

Jean-Luc Ferrière

*www.publiceye.ch

www.initiative-multinationales.ch

PACIFISME

Contre le financement des armes de guerre

Le SIT appelle à voter OUI à l'initiative « contre le commerce de guerre » le 29 novembre prochain.

Initiative fédérale • L'argent suisse finance des guerres partout dans le monde. En 2018, les institutions financières suisses telles que la Banque nationale, Crédit Suisse et UBS ont investi plus de 9 milliards de dollars américains dans des entreprises productrices d'armements nucléaires, soit 1 044 dollars par habitant-e suisse. L'initiative contre le commerce de guerre, lancée en 2017 par le Groupe pour une Suisse sans armée (GSsA), interdit à la Banque nationale suisse, aux fondations et aux caisses de

prévoyance de financer les entreprises productrices de matériel de guerre. Un OUI à l'initiative contre le commerce de guerre contribuera à la construction d'un monde plus pacifique. C'est pourquoi le SIT la soutient.

La Suisse ne produit et n'exporte pas seulement du matériel de guerre, elle finance aussi la production de celui-ci à l'étranger. Les banques suisses et les caisses de pension investissent chaque année des centaines de millions dans des entreprises

d'armement qui produisent entre autres des armes prosrites internationalement telles que des armes nucléaires et des armes à sous-munitions. Et ceci, malgré le fait que le financement de ces armes est interdit en Suisse depuis juillet 2012. L'initiative contre le commerce de guerre agit donc à la source du problème et contribue au fait que moins d'argent ne parvienne à l'industrie de l'armement. Plus le financement de cette industrie sera limité, plus il sera possible de favoriser directement et réellement la paix dans les régions touchées.

En 2019, la Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS), dont le SIT est membre, s'est dotée d'une « Charte relative aux principes d'investissements responsables des institutions de prévoyance professionnelle », qui va dans le même sens que l'initiative : les sociétés générant une part significative de leur revenu de l'armement civil et/ou militaire font partie des domaines d'investissements à proscrire. 

GSsA, adaptation SITinfo



© Demir Sönmez

SERVICES PUBLICS

Les salarié-e-s sommé-e-s de passer à la caisse

Le projet de budget 2021 du Conseil d'Etat constitue une attaque sans précédent sur les salaires du personnel de la fonction publique et du secteur subventionné. Grève en vue.

Austérité • Le projet de budget 2021 du Conseil d'Etat et son plan financier quadriennal (PFQ) de redressement du déficit prévoient que les salarié-e-s des services publics vont payer intégralement les effets de la RFFA et de la crise sanitaire. Selon le gouvernement, le personnel, après avoir été applaudi, doit payer le déficit lié à la pandémie en subissant des baisses de salaires considérables : cumulées sur toute la période du PFQ, ces mesures ponctionnent environ trois mois de salaires à 50 000 salarié-e-s, pour près d'un milliard d'économies sur leur dos. Appel à résistance.

HARO SUR LES SALAIRES

L'attaque aux salaires est sans précédent : baisse salariale de 1% durant 4 ans pour tous-tes y compris les bas salaires, absence d'indexation sur la même durée, gel des augmentations annuelles (annuités)

une année sur deux. À cela s'ajoute une mesure structurelle d'augmentation de la part employé-e de la cotisation à la caisse de pension de 9%, avec une réduction du salaire net du même montant. Au total, la perte de salaire et de revenu dépassera 1 mois de salaire dès 2022, avec une perte en 2024 pouvant aller jusqu'à 9,1% de revenu. Au total, les pertes dépasseraient 3 mois de salaire pour certain-e-s.

Les effets de ces mesures se traduiront par une perte de pouvoir d'achat de près de 50 000 salarié-e-s du secteur public et parapublic. En 4 ans, c'est entre 800 millions et 1 milliard qui seront soustraits à l'économie et au personnel des services publics.

TOUJOURS LES MÊMES

Pour absorber les déficits liés à Covid-19 et à la RFFA, le gouvernement rode un discours culpabi-

lisant auprès des fonctionnaires. Il en appelle à un « effort » et à la « solidarité » avec le secteur privé. Or ce 27 septembre, Genève a fortement accepté l'introduction d'un salaire minimum dans le but de renforcer la solidarité entre les salarié-e-s, pas de diminuer des salaires. L'initiative « Zéro pertes » a été adoptée pour éviter de détruire les services publics en garantissant le maintien des recettes fiscales. La baisse de revenus des salarié-e-s des secteurs publics ouvrirait la porte aux mêmes baisses dans le secteur privé, ce que nous refusons.

MOBILISATION INCONTOURNABLE

Il ne faut pas céder aux sirènes de cette pseudo « solidarité » à la sauce libérale. Baisser les salaires est inacceptable pour l'ensemble des travailleuses, alors qu'aucun effort n'est demandé aux plus fortuné-e-s. En période d'incertitudes, on ne baisse pas les revenus, c'est courir le risque de précipiter des récessions.

Le personnel, les syndicats, y compris ceux du secteur privé, et les partis de gauche l'ont bien compris en organisant un premier rassemblement de protestation le jour de la présentation de ce projet de budget inique. Près de 400 personnes ont répondu à cet appel lancé à la hâte.

Mais ce n'était que le début. Réuni en Assemblée générale le 6 octobre par le Cartel intersyndical de la fonction publique et du secteur subventionné, dont le SIT fait partie, le personnel a voté un préavis de grève pour l'après-midi du 15 octobre, et une seconde journée d'action et de grève le 29 octobre. Avec des revendications claires : retrait de ces attaques salariales, et octroi des postes et moyens nécessaires pour répondre aux besoins de la population et faire face à la crise. ♦

Françoise Weber

Après les applaudissements... la gifle

Alors que le personnel soignant et d'entretien attend une revalorisation salariale depuis trop longtemps, c'est une réduction de salaire que le Conseil d'État leur propose.



© Demir Sönmez

Santé • Les syndicats SIT et SSP ont déposé une pétition munie de plus de 4500 signatures pour exiger du Conseil d'État la valorisation immédiate et substantielle des salaires pour les métiers des soins et d'entretien. Or non seulement le Conseil d'État a refusé d'accorder une prime Covid à ces professionnels-le-s qui ont été en première ligne durant la crise sanitaire, prenant

des risques pour leur propre santé et celle de leurs proches et ayant fait des efforts remarquables pour prendre en charge les patient-e-s, mais il décide maintenant de s'attaquer à leurs salaires dans le cadre du budget 2021 et du plan financier quadriennal. Selon nos estimations, une aide-soignante en annuité 9 perdrait 18 450 francs au total avec une mise en œuvre des me-

sures prévues par le Conseil d'État. Le SIT et le SSP appellent le personnel à se mobiliser pour contrer ces attaques et exiger une valorisation des salaires dans les institutions de soins.

Cela fait des années que le personnel des métiers de soins et d'entretien attend une revalorisation des salaires et une vraie reconnaissance de l'évolution des formations devenues plus exigeantes, de l'accroissement des responsabilités et des pénibilités de ces fonctions. Prise en charge complexifiée en raison du vieillissement de la population, augmentation des délégations des compétences et des gestes, responsabilité accrue, évolution des technologies: tous ces éléments ne sont actuellement pas correctement pris en compte dans l'évaluation de ces fonctions. De plus, la pénibilité due aux horaires irréguliers, de nuit, 7/7 ainsi que de la charge émotionnelle liée aux soins aux personnes n'est pas reconnue dans le système actuel. Rappelons enfin que la pression augmente constamment en raison du sous-effectif chronique dans les institutions de soins, avec un impact sur la santé du personnel.

Il est plus que temps d'accorder une juste reconnaissance des responsabilités, de la complexité et des pénibilités de ces métiers, majoritairement exercés par des femmes, par une revalorisation de leur rémunération. ♦

Sandra Froidevaux

EN CHIFFRES

Cumulées sur les 4 ans du Plan financier quadriennal du Conseil d'État, les pertes pour les salarié-e-s se montent à plusieurs mois de salaires.

17 329 frs
pour un-e nettoyeur-euse en EMS avec 6 ans d'expérience, soit 3,5 mois de salaires.

17 096 frs
pour un-e aide-soignant-e qualifié-e des HUG avec 5 ans d'expérience, soit 3,4 mois de salaires.

18 656 frs
pour un-e assistant-e socio-éducatif-ve avec 6 ans d'expérience, soit 3,3 mois de salaires.

24 512 frs
pour un-e infirmier-ère ou un-e éducateur-trice spécialisé-e avec 9 ans d'expérience, soit 3,2 mois de salaires.

31 228 frs
Pour un-e enseignant-e du secondaire avec 10 ans d'expérience, soit 3,2 mois de salaires.

D'abord ignoré-e-s, ensuite puni-e-s

Pour le personnel du secteur social, la coupe dans les salaires décidée par le Conseil d'État sonne également comme une punition inacceptable.

Secteur social • Trois mois de salaire enlevés pour «remercier» les travailleurs-euses du social, déjà en sous-effectif, aux salaires sous-évalués, et au front pendant le confinement? Les travailleurs-euses du social travaillent à flux tendu depuis des années. Frappés par les effets des mesures d'économies des dernières décennies – manque de postes, manque de remplacements chronique, heures supplémentaires qu'ils-elles n'arrivent plus à récupérer et situations de plus en plus complexes à gérer – ils-

elles doivent faire face à une hausse alarmante des risques psychosociaux. Qu'à cela ne tienne, le Conseil d'État veut couper dans leurs salaires.

Pendant le confinement, leurs conditions ont été parfois épouvantables: du jour au lendemain, les résident-e-s des foyers – personnes avec un handicap ou des troubles du comportement, adolescent-e-s placé-e-s, etc. – n'ont plus pu en sortir pour aller dans leurs ateliers ou leurs écoles en journée. Confiné-e-s ensemble 24 heures sur 24,

les travailleurs-euses sociaux-ales ont dû assurer l'encadrement dans une proximité physique constante, sans masques, alors réservés au secteur de la santé, dans des tensions parfois explosives, avec des mesures quasi impossibles à mettre en place, des horaires modifiés sans cesse, des congés annulés. Certain-e-s ont préféré rester dormir au travail pour minimiser les risques de contamination, et ne pas perdre le temps d'un trajet entre 22h et 7h le matin. D'autres ont cousu leurs propres masques pour tenter de se protéger.

SCORE l'a montré: ce secteur est l'un des plus sous-évalués à l'aune de critères modernes. Le modèle actuel ne prend pas en compte les compétences relationnelles, qui sont au cœur de ces métiers. Dès lors, des animatrices parascolaires aux éducateurs-trices spécialisé-e-s, en passant par les ASE et les MSP, tous-tes sont sous-évalué-e-s et attendent, parfois depuis plus d'une décennie, une réévaluation de fonction.

Dans ce contexte, les mesures du Conseil d'État relèvent du camouflet, de l'aveuglement et de la punition. ♦

Alice Lefrançois et Jean-Luc Ferrière

VILLE DE GENÈVE

Une législature qui commence mal

Le projet déposé par le Conseil administratif s'en prend au personnel pour combler les trous du budget. La CCT du personnel de la petite enfance serait aussi bafouée.



© La-Rel Easter

Budget 2021 • Sans consultation préalable des syndicats pourtant prévue par le Statut du personnel, le projet de budget 2021 du Conseil administratif prévoit de s'attaquer aux mécanismes salariaux pour le personnel de l'administration municipale. L'annuité, le 13^e salaire progressif, la prime d'ancienneté et l'indexation seraient bloqués pour économiser 7,5 millions de francs. La nouvelle législature commence mal car ce n'est pas au personnel de payer les conséquences économiques de la réforme fiscale sur le bénéfice des entreprises et de la crise du Covid-19. Finis les applaudissements pour les employé-es des services publics qui se sont mobilisé-es en première ligne pour répondre aux besoins des familles et des plus précaires, il faut maintenant que les salarié-es passent à la caisse.

TOUJOURS LES MÊMES

Spontanément, il paraît évident que chacun-e se montre solidaire dans

cette période difficile, sauf que les plus fortuné-e-s ne sont pas sollicité-e-s pour mettre la main au portemonnaie. C'est aussi oublier que ces mesures vont toucher durablement le personnel sur l'ensemble de sa carrière et surtout impacter les perspectives de rente du 2^e pilier. Et en Ville comme ailleurs, les plus petits revenus, les temps partiels et les faibles rentes sont ceux des femmes et des fonctions les plus pénibles de l'administration. Dans ce contexte, ces mesures n'auront pas les mêmes effets sur un cadre en fin de carrière ou sur les employé-es du service social ou les ouvriers de la voirie.

BLOCAGES PERSISTANTS

Ces mesures fâchent car elles interviennent dans un contexte de blocage de négociation sur de nombreux dossiers. La collocation des postes permettant une plus juste évaluation de la classification des fonctions s'éternise faute de postes supplémentaires pour y faire face. De l'aveu

même de la direction des ressources humaines, le personnel concerné attendra encore plusieurs années... Il en va de même du dossier des fonctions pénibles qui est toujours bloqué par le Conseil administratif. Cela aura pour conséquence de les faire travailler deux ans de plus dès 2021, faute d'avoir introduit à temps la cessation anticipée d'activité prévue par le Statut pour ce personnel.

RÉSISTANCE

Lors de la précédente législature, le SIT s'est battu au côté de la gauche et des Verts avec succès pour faire échec à la politique d'austérité concoctée par la droite municipale. Si la nouvelle majorité veut lui emboîter le pas, le personnel saura encore se mobiliser pour défendre des services publics qui répondent aux besoins prioritaires de la population et le respect des conditions de travail des employé-es.

Valérie Buchs

RESPECT DE LA CCT POUR LE PERSONNEL DE LA PETITE ENFANCE

La Ville imagine la même potion amère pour le personnel des structures d'accueil de la petite enfance qu'elle subventionne. Sauf que la Convention collective de travail doit s'appliquer jusqu'à fin 2021. Cette décision, si elle devait être confirmée, serait contraire au droit. Le texte de la CCT est approuvé et signé par l'autorité de subventionnement qui garantit ainsi la couverture des charges financières qu'entraîne son application. Le dernier protocole d'accord a été signé en mai dernier. Si l'indexation est calquée sur celle qui est appliquée chaque année au personnel de la Ville de Genève, il n'en va pas de même pour les annuités, le 13^e salaire progressif et la prime d'ancienneté. Ces mécanismes salariaux sont automatiques et doivent être respectés. Les syndicats et les associations professionnelles signataires de la CCT ont interpellé le Conseil administratif afin qu'il respecte la CCT.

PLAN SOCIAL NÉGOCIÉ POUR LES ACCOMPAGNANTES À DOMICILE

La Croix-Rouge genevoise a décidé de fermer le service d'accompagnantes à domicile chargées de la garde d'enfants au domicile des parents. S'agissant d'un licenciement collectif, un plan social a été négocié avec les syndicats et la commission du personnel. Sur les 33 employées de solidarité concernées, une majorité a été embauchée par Pro Juventute ou replacée en interne. Quant à celles qui ont perdu leur emploi, elles ont obtenu une indemnisation fixée en fonction de leur ancienneté et/ou de leur âge. **VB**

L'AUTOCRITIQUE DU PLR

Dans la dernière édition de son journal, le PLR genevois publie les résultats d'un sondage effectué auprès des membres du parti. On y découvre que 50 % des membres considèrent le parti comme arrogant, 34 % comme dépassé, 53 % comme éloigné des préoccupations des Genevois-es, et 38 % comme peu ou pas du tout crédible. Chapeau ! Un tel effort de transparence et de lucidité laisse pantois. Mais de là à aller voir ailleurs, il y a un pas que la conscience de classe interdit de faire. Dommage, on s'était presque réjoui-e-s. **DDF**



© Nomadic Julien

CONSTRUCTION

Responsabilité solidaire préservée mais insuffisante

La responsabilité solidaire doit être renforcée pour limiter la sous-enchère salariale dans le cadre de la sous-traitance. L'exemple des ouvriers de Mayé Peinture Sàrl.

Dumping • Le 27 septembre dernier, le peuple a réaffirmé que la solution aux attaques sur les salaires et les conditions de travail en Suisse n'est pas la division des travailleuses et travailleurs, mais bien le maintien, et l'amélioration, des dispositifs de protection des salaires. Un pas en avant pour les nombreuses victimes de la sous-traitance abusive, défendu-e-s par le SIT, et notamment pour les quatre peintres employés par Mayé Peinture Sàrl.

CAS DÉSESPÉRÉMENT EMBLÉMATIQUE

Ces ouvriers ont effectué près de 1500 heures de travail pour faire avancer deux chantiers luxueux du canton de Vaud, tous deux orchestrés par l'entreprise générale bien connue Edifea SA (voir SITinfo de

décembre 2019). C'est une autre société genevoise, MTB SA, qui avait obtenu ces chantiers, mais elle a décidé de sous-traiter une partie de la réalisation à Mayé Peinture Sàrl. Cette dernière est née en mars 2020. Sa grande sœur, May Peinture, administrée par le même gérant, venait de s'éteindre après moins de 2 ans de vie l'année précédente. Pourtant, MTB a jugé bon de confier la réalisation de travaux à ce gérant peu scrupuleux. Certains contrats de sous-traitance ont même été signés en novembre 2019, à une époque où aucune de ces sociétés n'existait vraiment.

C'est dans ces conditions qu'ont été embauchés quatre membres du SIT. Chaque jour, ils se déplaçaient ensemble de Genève jusqu'aux chantiers vaudois. Afin de leurrer les

contrôleurs, l'administrateur de Mayé a même fourni de faux contrats à ses employés. La date de remise approchant, leur employeur leur a signifié, du jour au lendemain, qu'il n'avait plus besoin d'eux. Il aura, jusqu'à aujourd'hui, déboursé 18 000 frs pour leur travail, soit un salaire moyen de 12 frs de l'heure.

NI RESPONSABLES, NI SOLIDAIRES

Quelles garanties pouvaient avoir MTB du respect des conditions de travail et salariales? Aucune. En attendait-elle vraiment? Probablement pas. Ne pouvant nier son manque de diligence dans le choix de son sous-traitant, MTB SA est entrée en matière sur nos revendications, au titre de la responsabilité solidaire. Mais il reste un large solde à payer.

Edifea se lave les mains des demandes répétées de dessiner une solution dans laquelle ils prendront une part de leur responsabilité. Mayé Peinture Sàrl, quant à elle, reconnaît les créances mais se dit dans l'impossibilité de payer. Selon les aveux de l'administrateur, ses nouveaux salariés restant impayés, ils ont refusé de se rendre au travail, et il a perdu son dernier chantier.

RENFORCEMENT INDISPENSABLE

C'est le cercle vicieux de la sous-traitance abusive qui s'installe ici : une course effrénée au prix le plus bas, au détriment du coût de la main d'œuvre, et l'accroissement des marges pour les échelons du dessus. Il ne s'agit pas de dédouaner l'administrateur de Mayé Peinture Sàrl, pour le moins négligent, mais bien de pointer du doigt l'ensemble de la chaîne de responsabilité.

Si, avec le maintien de la libre-circulation, le principe de la responsabilité solidaire est également maintenu, nous continuerons à lutter pour qu'elle soit réellement dissuasive et qu'elle permette aux victimes de trouver justice. Pour cela, des contrôles renforcés doivent être mis en place, ainsi que des sanctions plus sévères que les 5 000 frs prévus par la loi. Les entreprises générales de construction, les grandes gérantes de la sous-traitance, doivent également pouvoir être poursuivies. Pour l'heure, les ouvriers de Mayé déposent plainte pénale, notamment pour usure, travail au noir, et préparation à une faillite frauduleuse.

Camille Layat



© Demir Sönmez

NETTOYAGE

Les patrons refusent, le peuple accepte

Cahier de revendications, dépôt d'une pétition, le salaire des nettoyeurs-euses augmentera malgré l'intransigeance patronale.

Salaires • Depuis des années, les milliers de travailleuses et travailleurs qui triment dans le secteur du nettoyage doivent faire face à un patronat particulièrement intransigeant lorsqu'il s'agit d'améliorer leurs conditions de travail et de salaires.

Bien qu'ils soient régis par une convention collective de travail au niveau romand, les salaires demeurent très faibles en particulier pour Genève. Même pour un 100%, soit 43 heures par semaine, le salaire minimum conventionnel ne dépasse pas les 3 695 frs bruts, parfaitement insuffisants pour pouvoir vivre dignement sans recourir aux aides publiques. Lorsque l'on sait que les emplois sont occupés majoritairement par des femmes à des taux très partiels, que les années d'expérience ne comptent pas pour les catégories les plus basses, c'est la précarité qui devient la règle dans ce secteur qui a pourtant connu un développement fulgurant aux cours de ces dernières années.

AU FRONT DE LA PANDÉMIE

La crise sanitaire a démontré que les nettoyeuses et nettoyeurs sont indispensables au bon fonctionnement de notre société. Ils-elles se sont retrouvés-e-s au premier front pour combattre le coronavirus, accomplissant leur mission la peur au ventre, confrontés parfois au manque de mesures de protection et aux risques quotidiens de contamination.

À ce stress se sont ajoutés des baisses substantielles de revenus suite au chômage technique (RHT) indemnisé à concurrence de 80 % du salaire ou, pire encore, des licenciements abrupts.

Déterminé-e-s à améliorer leurs conditions de travail et de salaire, soutenu-e-s par la population, les nettoyeuses et les nettoyeurs ont adressé le 1^{er} mai 2020 un cahier de revendications à l'attention de l'AGENS (Association Genevoise des Entrepreneurs en Nettoyage et de Service).

DES REVENDICATIONS LÉGITIMES

Les nettoyeuses et les nettoyeurs, dans cette période particulièrement difficile, ne demandaient pourtant pas la lune: une revalorisation de leurs métiers, avec l'introduction d'un salaire minimum à 23 frs de l'heure, une prime de risques pour celles et ceux qui ont continué à travailler durant la crise sanitaire, le paiement des RHT à hauteur de 100 % du salaire pour le personnel contraint au chômage technique et, évidemment, le respect strict des mesures de sécurité fixées par l'OFSP.

Malgré tout, ils-elles se sont vu signifier un refus sec et sonnant de la part de la faïtière patronale. Sans même laisser une moindre chance au dialogue!

ACTIONS SYNDICALES

Ainsi, le 24 septembre dernier, devant les locaux

de la FER où siège l'AGENS, avec le soutien des syndicats SIT, Syna et Unia, une quinzaine de nettoyeuses et de nettoyeurs ont tenu une conférence de presse. Ils-elles ont pris courageusement la parole pour dénoncer leurs conditions de travail.

Après avoir livré des témoignages édifiants et empreints de dignité sur la réalité de leur situation et celles de leurs collègues, elles-ils ont déposé à l'attention des représentants patronaux 1187 signatures d'une pétition exigeant l'ouverture de négociations sur les points figurant dans leur cahier de revendications du 1^{er} mai.

VERDICT DES URNES

Le personnel du secteur du nettoyage n'aura pas eu à subir un nouvel affront du patronat: trois jours après leur action, le peuple genevois a transformé un des points essentiels de sa pétition en coup gagnant en votant massivement pour un salaire minimum à 23 frs de l'heure.

Galvanisé-e-s par ce soutien populaire, les nettoyeuses et les nettoyeurs vont poursuivre leur mobilisation pour améliorer les conditions de travail en général mais également les salaires des employé-e-s qualifiés. Car rappelons-le: 23frs, c'est un minimum!

Thierry Horner

Salaire minimum légal : mode d'emploi

CONTRE LA PRÉCARITÉ

23.-

C'EST UN MINIMUM



L'introduction d'un salaire minimum légal soulève de nombreuses questions du point de vue des travailleurs-euses. SITinfo répond ici à certaines d'entre-elles.

Quand entrera en vigueur le salaire minimum légal ?

Dès que le Conseil d'Etat aura promulgué la loi, en principe le 1^{er} novembre 2020.

Cela nécessite-t-il une modification du contrat de travail ?

C'est préférable pour clarifier les choses entre employeur-euse et employé-e, mais pas indispensable, car la loi s'applique même si votre contrat mentionne un salaire plus bas.

Si la convention collective de travail ou le contrat-type prévoit un salaire inférieur, ai-je droit au salaire minimum ?

Oui, l'initiative a expressément prévu que le salaire minimum légal prime sur les salaires inférieurs prévus dans des CCT ou des CTT.

L'initiative prévoit que le salaire minimum est indexé au coût de la vie. Quel sera le montant du salaire minimum légal en 2020 ?

Sous réserve d'une confirmation de la part du Conseil d'Etat, le salaire minimum légal sera de 23.37 frs en 2020. Vérifiez sur sit-syndicat.ch dès le 1^{er} novembre 2020.

Le 13^e salaire est-il inclus dans le salaire minimum ?

Si votre contrat de travail prévoit

un 13^e salaire, il faut l'inclure dans le calcul de votre salaire horaire pour vérifier si le salaire minimum légal est respecté. **Exemples dans le tableau ci-contre:**

Les vacances sont-elles incluses dans le salaire minimum ?

Non, si vous êtes payé-e à l'heure, il faut rajouter 8,33 % (correspondant à 4 semaines de vacances par an) au salaire minimum.

L'initiative prévoit-elle des exceptions ?

Oui, pour les apprentissages, les stages inclus dans un cursus de formation reconnue, et pour les jeunes de moins de 18 ans (scolarité obligatoire).

Le secteur de l'agriculture est-il concerné ?

Oui. L'initiative prévoit que le Conseil d'Etat peut fixer un salaire minimum différent, mais tant qu'il ne l'a pas fait, c'est le salaire minimum de 23.37 frs (pour 2020) qui s'applique.

Mon employeur a-t-il le droit de réduire le temps de travail pour « compenser » ?

C'est une modification du contrat de travail qu'il ne peut pas imposer sans l'accord du-de la travailleur-euse. Il ne peut en tous les cas pas l'imposer sans respecter un délai

équivalant au délai de congé. S'il l'impose à plusieurs personnes, il se peut qu'il doive respecter une procédure de consultation collective. Dans tous les cas, ne signez rien sans demander un délai de réflexion et contactez immédiatement le syndicat pour vous faire conseiller.

Mon employeur a-t-il le droit de baisser le salaire des collègues pour payer le salaire minimum ?

Il existe plusieurs règles qui limitent, voire interdisent cette possibilité selon les situations. Il importe surtout de ne pas se laisser faire, car avant de baisser les salaires de quiconque, il y a d'autres solutions à examiner (réduire les marges, trouver d'autres économies, augmenter les tarifs, etc). Si votre employeur tente de baisser les salaires, ne signez rien sans demander un délai de réflexion et contactez immédiatement le syndicat pour vous faire conseiller.

Mon employeur peut-il licencier pour « compenser » ?

Le droit suisse ne protège pas les salarié-e-s du licenciement. Mais face à une menace de ce type, et particulièrement si cette menace concerne plusieurs personnes, il ne faut pas se laisser faire, car d'autres solutions peuvent être trouvées pour éviter

les licenciements. Au moindre signe dans ce sens, contactez immédiatement le syndicat pour vous faire conseiller.

Mon employeur refuse d'appliquer le salaire minimum. Que puis-je faire ?

Contactez le syndicat. Nous disposons de plusieurs moyens pour obtenir l'application du salaire minimum, notamment en faisant déclencher un contrôle sans que l'employeur ne puisse en identifier l'origine. 

Situation

→ Salaire mensuel 4000 frs
→ Versé 13 fois
→ 40h de travail par semaine

Calcul du salaire horaire

$4000 \times 13 = 25 \text{ frs/h}$
 52×40

Respect salaire minimum légal

(23.37 frs en 2020)

OUI

Situation

→ Salaire mensuel 4000 frs
→ Pas de 13^e salaire
→ 40h de travail par semaine

Calcul du salaire horaire

$4000 \times 12 = 23,08 \text{ frs/h}$
 52×40

Respect salaire minimum légal

(23.37 frs en 2020)

NON

Situation

→ Salaire mensuel 3000 frs
→ Versé 13 fois,
→ 32h de travail par semaine

Calcul du salaire horaire

$3000 \times 13 = 23,44 \text{ frs/h}$
 52×32

Respect salaire minimum légal

(23.37 frs en 2020)

OUI

Situation

→ Salaire mensuel 2000 frs
→ Pas de 13^e salaire
→ 25h de travail par semaine

Calcul du salaire horaire

$2000 \times 12 = 18,46 \text{ frs/h}$
 52×25

Respect salaire minimum légal

(23.37 frs en 2020)

NON

Décisions du SIT et de la CGAS

LORS DE SES SÉANCES DES MOIS DE JUILLET, AOÛT ET SEPTEMBRE, LE COMITÉ DU SIT A :

- ♦ effectué le suivi de l'action syndicale concernant le licenciement collectif du personnel de l'hôtel Richemond;
- ♦ pris connaissance de la décision des partenaires sociaux au niveau fédéral de geler les augmentations de salaire durant deux ans dans l'hôtellerie-restauration;
- ♦ pris connaissance du lancement par l'UDC et le MCG du référendum contre l'indemnité covid à l'attention des salarié-e-s précaires;
- ♦ discuté des enjeux du budget de l'Etat 2021 et voté l'ouverture du fonds de grève pour les employé-e-s de l'Etat en cas de besoin;
- ♦ préparé les actions et la campagne sur le salaire minimum légal et contre l'initiative de l'UDC;
- ♦ été informé de l'état de préparation du projet d'initiative sur l'emploi et donné mandat de proposer à la CGAS l'adoption d'un plan pour l'emploi et la sortie de crise pour l'automne;
- ♦ adopté les mots d'ordre pour la votation du 29 novembre 2020 :
- ♦ **Votation fédérale**
 - OUI à l'Initiative pour des multinationales responsables
 - OUI à l'Initiative contre le commerce de guerre

♦ Votation cantonale

- NON à la Modification des limites de zones sur le territoire de la commune d'Avusy
- ♦ adopté les comptes 2019 du SIT;
- ♦ validé les modifications du Statut du personnel et du Règlement sur la protection de la personnalité, telles que proposées par la commission femmes du SIT et préavisés positivement à l'unanimité par l'Assemblée du personnel du 18 juin.

LORS DE SES SÉANCES DES MOIS DE JUILLET, AOÛT ET SEPTEMBRE, LE COMITÉ DE LA CGAS A :

- ♦ discuté de l'actualité syndicale dans différents secteurs;
- ♦ discuté des campagnes de votation sur le salaire minimum légal, la libre-circulation, l'initiative « Zéro pertes », le congé paternité et les avions de combat;
- ♦ pris connaissance de l'avancement des travaux de préparation de l'initiative sur l'emploi;
- ♦ décidé d'élaborer un manifeste incluant les revendications de la CGAS pour l'après-votations du 27 septembre portant sur l'emploi, les salaires, le contrôle du marché du travail, et le droit des étrangers-ères;
- ♦ pris connaissance des nouvelles échéances de préparation de la grève pour le climat;

- ♦ pris connaissance des coupes salariales prévues dans le projet de budget 2021 du Conseil d'Etat et décidé de participer à la mobilisation contre ce dernier;
- ♦ adopté les mots d'ordre pour la votation du 29 novembre 2020 :
 - OUI à l'initiative « Entreprises responsables – pour protéger l'être humain et l'environnement »
 - OUI à l'initiative « Pour une interdiction du financement des producteurs de matériel de guerre »
- ♦ procédé à de nouvelles désignations de mandats concernant des commissions officielles et été informé des sièges à pourvoir dans le domaine de la formation professionnelle ;
- ♦ accepté la candidature de Michel Schweri à la vice-présidence de l'UOG ;
- ♦ pris connaissance du programme de formation contre le sexisme élaboré par la commission féministe de la CGAS.

Metro Boulot Kino

Saison 2020

PRESENTE

La tête de l'emploi

De Alexandre Charlot et Franck Magnier, Comédie, France, 2016 (90min)

Stéphane, Cathy et Thierry sont les meilleurs employés de l'Agence pour l'Emploi de leur ville. Mais leurs résultats sont tellement bons que l'agence va devoir fermer faute de chômeurs!

Projections et discussions sur le thème du travail

Discussion : le traitement du chômage à Genève.

Mardi 27 Octobre 2020 à 19 h

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

Mesures coronavirus

- la masque est obligatoire à l'entrée et pendant la projection
- merci de fournir vos coordonnées pour le traçage

Si grande affluence, éventuelle deuxième séance possible dès 21h.

www.metroboulotkino.ch metroboulotkino@gmail.com

Metro Boulot Kino

Saison 2020

www.metroboulotkino.ch
metroboulotkino@gmail.com

Mardi 29 Septembre 2020 à 19 h

Coming in

De Marlies Demeulandre, Documentaire, France, 2015 (56min)

Déni, stratégies de masque, coming out sélectifs, visibilité peu à peu assumée... Le monde du travail est un univers clos, hiérarchisé, normé. Comment les gays et lesbiennes, longtemps désignés comme hors norme, ont-ils composé avec cette réalité ? Neuf personnages, gays et lesbiennes de trente à quatre-vingt-deux ans, ont accepté de raconter leur histoire de vie au travail. Une parole peu entendue jusqu'ici, voire même tue.

DISCUSSION : avec Clément Dubois, Commission LGBT-USS.

Mardi 27 Octobre 2020 à 19 h

La tête de l'emploi

De Alexandre Charlot et Franck Magnier, Comédie, France, 2016 (90min)

Stéphane, Cathy et Thierry sont les meilleurs employés de l'Agence pour l'Emploi de leur ville. Mais leurs résultats sont tellement bons que l'agence va devoir fermer faute de chômeurs!

DISCUSSION : le traitement du chômage à Genève.

Mardi 1^{er} Décembre 2020 à 19 h

Tout ce qu'il me reste de la révolution

De Judith Davis, Comédie, France, 2019 (1h28min)

Angèle vient d'une famille de militants, mais seul son père, chez qui elle retourne vivre, est resté fidèle à ses idéaux. Sa mère a déménagé à la campagne et abandonné son combat politique, et sa sœur a choisi le monde de l'entreprise. En colère, déterminée, Angèle s'applique à essayer de changer le monde.

DISCUSSION : réactions de jeunes activistes.

Mesures coronavirus

VOICI COMMENT NOUS PROTÉGER :

- la masque est obligatoire à l'entrée et pendant la projection
- merci de fournir vos coordonnées pour le traçage.

Si grande affluence, éventuelle deuxième séance possible dès 21h.

Depuis 2012 nous organisons des rencontres "film/discussion" autour de la question du travail.

Au travers de films, documentaires ou fictions, et de débats, MetroBoulotKino offre un lieu d'échanges, de rencontres et de débats sur le travail et ses enjeux contemporains avec une attention particulière au travail et luttes de femmes et aux réalisatrices.

Sont abordées entre autres les problématiques des conditions et de l'organisation de travail, de la souffrance et des risques liés au travail, le statut de l'emploi, l'environnement économique, les résistances des employé-e-s.

Soutenez l'association MetroBoulotKino en devenant membre et bénéficiez d'une réduction sur chaque projection !

BULLETIN D'ADHESION

Nom: _____

Prénom: _____

Adresse: _____

Courriel: _____

Cotisation annuelles

☐ 30 CHF : cotisation normale	☐ 300 CHF : grandes associations
☐ 50 CHF : soutien	☐ 100 CHF : petites associations
☐ 10 CHF : chômeur, sans revenus	☐ Recevoir juste l'info

À retourner à: MICHEL SCHWERI – AV. DES MORGINES 47
1213 PETIT-LANCY
Cotisation à verser sur le CCP: N° 12-277980-8
Pour: Association METROBOULOTKINO

TARIFS

Entrée: 15 CHF.
AVS, AI, chômeur, étudiant: 10 CHF.
Carte membre MBK: 10 CHF.
Ciné-Pass, carte syndicale: 10 CHF.



FORMATION SYNDICALE

Place des femmes* dans le mouvement syndical et lutte contre les violences sexistes échange d'expériences et de bonnes pratiques

La CGAS propose une formation de deux jours, les 7 et 28 novembre 2020 sur la place des femmes dans le mouvement syndical et la lutte contre les violences sexistes.
La journée du 7 novembre sera consacrée à l'histoire des mouvements féministes et à leurs influences sur les mouvements sociaux, plus spécifiquement le mouvement syndical.
La journée du 28 novembre sera consacrée à la prévention et à la lutte contre les violences sexistes et le harcèlement sur le lieu de travail.

PROGRAMME DU 7 NOVEMBRE

Maison internationale des associations,
Rue des Savoises 15, 1205 Genève

9H— Accueil et introduction

Commission féministe de la CGAS

9h15— Genèse des critiques féministes
envers la gauche

Julie de Dardel, maître-assistante à l'Université de Genève, autrice de « Révolution sexuelle et mouvement de libération des femmes à Genève (1970-1977) »

9h45— Pause

10h— Histoire du mouvement syndical suisse
au regard de la place des femmes et
des revendications féministes

Carola Togni, prof. Haute école de travail social et de la santé, Lausanne, autrice de « Le genre du chômage, assurance chômage et division sexuée du travail en Suisse »

10h45— Discussion

12h— Pause de midi (repas non organisé)

13h— La féminisation des syndicats en Suisse,
principales avancées et obstacles à la place
des femmes* dans nos organisations

Vanessa Monney, secrétaire syndicale SSP-Vaud et doctorante en sciences sociales et politiques à l'Université de Lausanne

13h45— Pause

14h— Discussion

15h15— Restitution et conclusion

PROGRAMME DU 28 NOVEMBRE

Université ouvrière de Genève,
Place des Grottes 3, 1201 Genève

09h— Accueil et introduction

Commission féministe de la CGAS

09h15— Cadre légal suisse et jurisprudences
en matière de harcèlement

Christine Sattiva Spring, docteure en droit, avocate spécialiste FSA en droit du travail, chargée de cours à l'Université de Lausanne

10h— Pause

10h15— Présentation du groupe de confiance de
l'État de Genève

Sophie de Weck Haddad, responsable du Groupe de confiance de l'Etat de Genève

10h45— Présentation d'un dispositif de personnes
de confiance externe dans le privé

Laetitia Carreras, Centre de compétence en matière de souffrance et de harcèlement au travail – Le deuxième Observatoire

11h15— Discussion

12h— Pause de midi (repas non organisé)

13h— ATELIERS

— **Secrétariats syndicaux, quelle prévention du harcèlement ?** Réflexions pour la mise en place d'un dispositif pour la CGAS, Mélanie Battistini et Laetitia Carreras, le deuxième Observatoire

— **Outils pour négocier des dispositifs de prévention du harcèlement dans les branches,** CGAS

— **Comment prévenir et agir sur le lieu de travail ?**

Mises en situation et exemples, Marine Ehemann, militante SSP-Vaud

— **Discrimination et harcèlement en raison de l'orientation sexuelle et de genre,** CGAS

15h— Restitution et conclusion

GRATUIT, SUR INSCRIPTION, AUPRÈS DE LAURE.FAESSLER@CGAS.CH



**Projet
du budget 2021
Au printemps
les
applaudissements,
en automne
la punition ?**

**Grève de la fonction
publique et du secteur
subventionné
Jeudi 15 octobre 2020
dès 15h**

**Rendez-vous 15h
place de Neuve
Départ de
la manifestation 15h30
16h30 arrivée de la
manifestation promenade
Saint-Antoine,
discours et assemblée
pour décider de la suite.**

**Reconductible
jeudi 29 octobre,
toute la journée**

**Retrouvez toutes les infos et
l'actualité de mobilisation des
services publics sur
sit-syndicat.ch
f SITsyndicat
f SIT-services publics**



**Assemblée du personnel
du parascolaire (GIAP)
Mardi 13 octobre 2020
19h, UOG**

**Assemblée du social
Mercredi 14 octobre 2020
19h30, Uni-Mail (salle MS130)**



Les affaires reprennent

L'automne est de retour, et avec lui, son cortège de manifestations syndicales. D'abord le 17 septembre, où 400 salarié-e-s de la fonction publique se sont rassemblé-e-s devant le siège du gouvernement le jour où ce dernier a présenté son projet de budget 2021.

Ensuite le 24 septembre, avec une action intersyndicale dans le secteur du nettoyage et le dépôt d'une pétition dans le chaudron de la « potion » du partenariat social.

Et enfin le 6 octobre, où près de 500 salarié-e-s de la fonction publique se sont réuni-e-s au Palladium pour voter un préavis de grève.

Comme avant ? A un détail près...

Davide De Filippo



JAB
CH-1211 Genève 3
P.P. / Journal

SIT INFO

CP 3287

1211 GENÈVE 3

IMPRESSUM

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

Collaboration régulière

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

Impression

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

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

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

