

SERVICES PUBLICS

Combat pour l'indexation



L'Assemblée du personnel de la fonction publique et du secteur subventionné a voté un préavis de grève pour défendre l'indexation des salaires.

Mobilisation • Les préoccupations liées à la perte de pouvoir d'achat et à l'inflation touchent aussi les fonctionnaires. Dans son projet de budget 2024 (PB24), le Conseil d'État a décidé de ne pas indexer les salaires. Près de 48 000 collaborateurs-trices de l'administration cantonale, l'enseignement, la santé, le social vont subir une réelle perte salariale.

Depuis la fin de l'année 2020, l'inflation est durablement repartie à la hausse. À Genève, en 2021, c'est 0,9 % d'indexation que l'employeur État devait octroyer au personnel des services publics, selon le cadre légal de référence. Rien n'a été accordé. En 2022, après des mobilisations, le personnel a obtenu 2,43 % d'augmentation au lieu de 2,7 %. En

2023, l'inflation est proche de 2 % et rien ne sera accordé au PB24. Cumulée, la perte de salaire s'élève à 3,16 %. L'effet revient à perdre près d'un demi-salaire. Ces non indexations se répercutent sur toute la carrière et sur les rentes.

LE CARTEL EXIGE UNE INDEXATION DE 5 %

Considérant cette inflation de 3,16 %, à laquelle s'ajoutent les hausses explosives des primes d'assurances maladies en 2024 (9,1 %) hors calcul de l'indice, la hausse de 18 % des prix de l'électricité et autres, les syndicats membres du Cartel intersyndical de la fonction publique et du secteur subventionné exigent une indexation salariale de 5 %. Cette revendication, votée à l'unanimité par l'Assemblée des délégué-e-s, est confirmée par une assemblée du personnel des services publics, laquelle a émis un préavis de grève d'une demi-journée le 14 novembre prochain.

Le Conseil d'État-employeur refuse d'entrer en matière sur cette revendication. Il justifie qu'une hausse de la masse salariale de 2 % (120 Mio) ne permet pas de

>> SUITE PAGE 4

CAISSE UNIQUE

La nouvelle explosion des primes maladie le démontre : il est plus que temps de remplacer ce système par une caisse unique et publique et des primes proportionnelles au revenu. 4

CLIMAT

La canicule de l'été dernier l'a démontré : la rénovation thermique des bâtiments est aussi nécessaire pour protéger la santé des travailleurs-euses. 5

DOSSIER NETTOYAGE

Les négociations salariales sont terminées avec des résultats non négligeables : indexation, légère revalorisation, et antidote à la motion Ettlin. 8-9

RESTAURATION

Plusieurs employées de deux KFC genevois ont été victimes de violences sexistes et sexuelles répétées de la part de managers, avec la complicité de la direction. 10

FRAUDES

La main dans le pot de confiture. Le SIT dénonce plusieurs cas de détournements de RHT et exige une intervention ferme de l'État. 12

ENTRETIEN

Avec ses collègues, William a mené 52 jours de grève en 2019 lorsqu'ils nettoyaient les WC publics de la Ville de Genève. Aujourd'hui, il est engagé par cette dernière. 13

Billet de la présidence

Le SIT, en tant que membre de la Fédération Internationale des Travailleurs Domestiques FITD, a participé à son IV^e Congrès en Belgique. 186 délégué-e-s ont adopté résolutions et amendements à la Constitution pour donner un agenda politique aux nouvelles instances dirigeantes.

Sous le thème « les travailleuses domestiques créent des ponts, comblent les lacunes et acquièrent des droits », les congressistes ont rappelé que les employé-e-s de maison sont principalement des femmes migrantes qui contribuent au développement socio-économique du pays dans lequel elles travaillent.

Colonne vertébrale d'un foyer, elles sont essentielles au bon fonctionnement de la société. En assumant les tâches domestiques dans les ménages privés, elles libèrent du temps à leurs employeur-e-s. Elles sont aussi infirmières, assistantes sociales, gardes d'enfants ou auxiliaires de vie pour aider les personnes âgées à rester à domicile.

« Je suis montée sur scène, se souvient Myrtle Witbooi et ai dit: Bonsoir, je suis une travailleuse domestique, tout comme vous. Je pense que nous devons faire quelque chose pour nous-mêmes, parce que personne ne fera rien pour nous ». Sous les applaudissements, la salle lui a répondu « Vous allez nous diriger ».

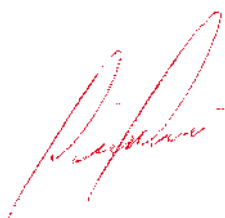
C'est ainsi que Myrtle Witbooi, a lancé le mouvement des employé-e-s de maison il y a plus de 10 ans. Née en 1947 en Afrique du Sud, issue d'une enfance modeste, employée domestique, elle a courageusement affronté les années les plus sombres de l'apartheid et d'une société profondément patriarcale, préparant des manifestations pour exiger le respect des droits et le soutien des travailleur-euse-s vulnérables. Elle a contribué à renforcer les syndicats et les mouvements sociaux dans le monde entier.

Oratrice motivante et déterminée, en répétant sans cesse: « Si je peux, toi aussi tu peux » elle a profondément inspiré le mouvement pour que « tous les employé-e-s domestiques soient libres un jour ».

En militant pour la justice, le respect, les droits et la dignité, elle a ouvert la voie, en 2011, à l'adoption historique de la Convention 189 de l'OIT qui reconnaît aux employé-e-s de maison le droit à un travail digne. Ce jour-là Myrtle a dit: « Aujourd'hui, nous ne sommes plus des esclaves, mais des travailleur-euse-s comme tout le monde ».

Le leadership et la vision de Myrtle ont inspiré les congressistes qui ont adopté notamment une résolution pour renforcer la lutte contre la traite des êtres humains. Que sa force nous accompagne! ♦

Nancy Aguirre



SOMMAIRE

ÉDITO

Le travail, ce n'est plus la santé **p3**

ACTUALITÉS

En finir avec le racket des caisses maladie **p4**

Rénover pour protéger la santé **p5**

Double référendum lancé **p5**

Vrai stage ou sous-enchère? **p6**

Le SIT lance une campagne de terrain **p6**

Victime consentante? **p7**

3 questions à M^e Céline Moreau **p7**

DOSSIER

Revalorisation des salaires: il était temps! **p8**

Motion Ettlin neutralisée **p9**

SECTEURS

KFC complice de violences sexistes et sexuelles **p10**

Dénonciations pénales contre les entreprises **p10**

916 signatures contre la précarité académique **p11**

Nouvelles entreprises prises la main dans le pot de confiture **p12**

Gavés sur le dos de leurs employé-e-s? **p12**

ENTRETIEN

Dignité et solidarité **p13**

EN ACTION

Manif climat **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

PERMANENCES DU SIT

Construction, parcs et jardins, nettoyage

Permanences physiques:

mardi de 15 h à 18 h et jeudi de 16 h à 18 h30

Tertiaire privé

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

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

Permanence téléphonique: lundi de 15 h à 17 h au 022 818 03 00

Permanence physique: mercredi 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

Permis C anticipé

Permanence physique: lundi 20 novembre de 16 h à 19 h

CAISSE DE CHÔMAGE DU SIT

Permanences physiques (inscriptions):

Rue de Montbrillant 38, lundi, mardi, mercredi et vendredi de 9 h à 13 h.

Permanences téléphoniques: lundi, mardi, mercredi et vendredi de 9 h à 12 h au 022 818 03 33

Attention, certaines permanences peuvent être annulées.

Vérifiez sur le site du SIT avant de venir

CONTACTEZ NOUS

16, rue des Chaudronniers
case postale 3135, 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



Le travail, ce n'est plus la santé

Viellissement de la population, médicaments trop chers, pénurie de médecins généralistes, surconsommation et surtarification médicale, réserves excessives des assurances, coûts administratifs et publicitaires de ces dernières, sans parler encore ni des salaires stratosphériques de leurs dirigeant-e-s ou de l'absence totale de transparence sur leurs calculs, les explications, et les solutions proposées en fonction des ces dernières (et des intérêts défendus par les un-e-s et les autres), font totalement l'impasse sur une cause majeure de l'augmentation des coûts de la santé: la dégradation des conditions de travail des travailleuses et travailleurs.

Car les chiffres sont pourtant là, sous nos yeux: pays où la durée du travail ordinaire est déjà parmi les plus élevées d'Europe, la Suisse est championne des heures supplémentaires. En 2022, selon les chiffres de l'Office fédéral de la statistique (OFS), elles représentent 1,7 % des heures totales effectuées, soit 136 millions d'heures de travail, soit l'équivalent de 75 000 postes de travail! A titre de comparaison, le nombre moyen de demandeurs-euses d'emploi touchant des indemnités de chômage pour la même année était de 99 577. Or, si l'adage prétend que « le travail, c'est la santé », plusieurs études démontrent que trop de travail nuit en revanche à la santé: troubles musculo-squelettiques, développement de maladies chroniques, épuisement et burn-out pour les travailleuses les plus exposé-e-s.

Aux horaires à rallonge s'ajoutent d'autres maux de notre temps, résultant d'une pression patronale à la productivité toujours plus grande et d'une gestion du personnel toujours plus contrôlante et brutale. Il en résulte une réduction des effectifs et une forte intensification du travail, des cadences et des pressions sur les délais toujours plus élevées, doublées d'une perte d'autonomie sur le contenu et l'organisation du travail. Et c'est encore sans compter avec l'exposition au stress thermique, ou avec les discrimi-

nations et les violences sexistes auxquelles encore trop de femmes sont exposées sur leur lieux de travail, ni avec les politiques de précarisation de l'emploi (contrats précaires, intérimaires, à la tâche) qui transfèrent le risque économique et l'incertitude du lendemain sur le dos (et la tête et le cœur) des salarié-e-s.

Autant de contraintes psychiques et physiques qui finissent par porter atteinte à la santé des travailleuses et des travailleurs. L'Enquête européenne sur les conditions de travail publiée en août de cette année révèle une situation alarmante en Suisse: ce n'est pas moins que la moitié des travailleurs-euses qui sont exposé-e-s à des risques psychosociaux ou autres risques pour la santé d'origine professionnelle. Un chiffre qui a quasiment doublé depuis une étude sur le stress menée par le Secrétariat à l'économie en 2000.

Corollaire: les absences pour des motifs de santé augmentent également. Toujours selon l'OFS, les absences au travail en Suisse n'ont jamais été aussi longue en 2022, avec

deux semaines en moyenne par an pour un équivalent plein temps. Une augmentation de 34% par rapport à la période 2010-2019. Bien évidemment que le Covid est passé par

50% des travailleurs-euses sont exposé-e-s à des risques pour leur santé au travail

là. Mais il n'explique pas tout, loin s'en faut. Et c'est encore sans compter avec la taille de l'iceberg sous le niveau de l'eau: celle des travailleurs-euses qui ne tiennent le coup qu'avec l'aide de médicaments (ceux-là même dont le prix est abusivement trop élevé), de l'« anodin » paracétamol pris régulièrement pour réduire les maux de tête ou les anti-inflammatoires pour supporter les maux de dos, aux anxiolytiques et autres anti-dépresseurs pour tenter de résister ou de survivre aux burn-outs.

Réduire les coûts de la santé passe donc aussi par une inversion de la tendance en matière de conditions de travail. À commencer par la réduction, sans perte de salaire, de la durée du travail. Mais rappeler la responsabilité des employeurs dans la dégradation de l'état de santé des travailleurs-euses, c'est également poser la question de leur participation au financement du système de santé. C'est aussi cette question-là que pose la nécessité d'une caisse maladie unique et publique. 

Davide De Filippo

ASSURANCE MALADIE

En finir avec le racket des caisses maladie

La nouvelle explosion des primes maladie le démontre: il est plus que temps de remplacer ce système par une caisse unique et publique et des primes proportionnelles au revenu.

Hausse des primes • Dans quel pays au monde accepterait-on de confier à une poignée d'entreprises privées la compétence de décider elles-mêmes du montant d'une taxe obligatoirement prélevée sur l'ensemble de la population, sans que le gouvernement, le parlement ou la population n'aient leur mot à dire? Dans quel pays abandonnerait-on cette compétence à l'opacité la plus totale de ces entreprises, qui année après année, infligeraient à l'ensemble de la population une augmentation de ladite taxe, jusqu'au point de grever le quart du revenu des moins bien loti-e-s? Alors que la population subira une augmentation des primes d'assurance maladie de 8,7 % en 2024 (9,1 % à Genève), il est temps de mettre fin à ce scandale antidémocratique et antisocial pour le remplacer par une caisse unique en mains publiques, avec des primes calculées en fonction du revenu.

HAUSSE CONSTANTE

Depuis l'entrée en vigueur de la Loi fédérale sur l'assurance maladie (LAMal) il y a 27 ans, les primes ont augmenté... 25 fois, passant de 145 frs en 1996 à 359 frs en 2024 en moyenne nationale. Une prime multipliée par trois, alors qu'on nous faisait croire que la concu-



© Sander Sammy

rence entre les caisses finirait par faire baisser les primes. Un mirage absolu dans un marché qui n'a rien de libre puisque l'affiliation est obligatoire. Ou plutôt un marché de dupes, puisque la droite a réussi à transformer ce qui devait être à l'origine une assurance sociale en une poule aux œufs d'or pour les assurances, la pharma et les cliniques privées.

Cette hausse serait encore bien plus importante si l'on n'avait pas introduit des franchises plus élevées dans l'intervalle, ce qui a eu pour ef-

fet de faire baisser artificiellement la moyenne, avec pour seule conséquence concrète de faire renoncer aux soins une part de plus en plus importante de la population.

SALAIRES ET RENTES EN BERNE

Durant le même temps, tandis que les hauts salaires ont pris l'ascenseur, les bas salaires et les très bas salaires ont stagné, voire carrément baissé, à l'exception notable des salaires minimaux cantonaux conquis de haute lutte, dont celui

de Genève en septembre 2020.

Car l'inflation est de retour, avec une envolée des prix de 4,7 % à Genève depuis janvier 2020. Et quand bien même l'indexation du salaire minimum légal est automatique, et quand bien même certains employeurs concèdent parfois une indexation, le plus souvent partielle, l'augmentation des primes maladie est supérieure et « mange » entièrement les maigres augmentations de salaire obtenues. Avec pour résultat, au niveau suisse, une baisse du salaire réel pour la troisième année consécutive pour une part importante des salarié-e-s.

De manière générale, le patronat, tant dans le secteur privé que dans les secteurs public et para-public, ne lâche en effet, quand il en lâche, que des miettes d'augmentation de salaire, tandis que les rentes s'écroulent à coup de baisses successives de taux de conversion, et de confiscation des avoirs LPP par les marchés financiers.

CAISSE PUBLIQUE ET SOLIDAIRE

Il est donc temps, comme une majorité de la population suisse semble enfin le souhaiter, de mettre fin à ce racket par l'instauration d'une caisse maladie unique et publique, c'est-à-dire sous contrôle démocratique, financée de manière solidaire par des cotisations proportionnelles au revenu et à la fortune.

Cela ne règlera pas la question de l'augmentation des coûts de la santé, mais cela assurera au moins, et ce n'est pas rien, la transparence du système, éliminera les coûts administratifs liés à la publicité et aux transferts de caisses, et introduira dans le financement de l'assurance maladie le principe qui lui fait aujourd'hui cruellement défaut: celui de la justice sociale. ♦

Davide De Filippo

SERVICES PUBLICS

Combat pour l'indexation

>> SUITE DE LA PAGE 1

retrouver un équilibre financier dans son Plan financier quadriennal (PFQ). Une hausse salariale de 5 % se chiffre à 300 Mio de francs. Or, sachant que les comptes de l'État de Genève affichent des bonis incroyables (1,5 milliard en deux ans), justifier 5 % d'indexation est un ratissage décent. Il est préoccupant qu'une part importante des salarié-e-s des services publics deviennent bénéficiaires des subsides sociaux.

LES DÉFIS: AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Genève doit faire des investissements massifs

pour la transition écologique, sociale et démographique. S'ajoute la nécessité d'investir dans la formation et la reconversion professionnelle pour surmonter une énorme pénurie de main d'œuvre. Ce sont avant tout des emplois dans les secteurs publics qu'il faut développer: former aux métiers de la santé, du social, de l'enseignement. Ce n'est pas en restant dans les dogmes budgétaires de freins au déficit et à l'endettement pour équilibrer un PFQ que Genève parviendra à répondre à ces défis. Les défis des services publics consistent aussi à améliorer les conditions de travail. L'indexa-

tion juste des salaires, des postes et des subventions suffisants permettent d'assurer une attractivité par des conditions de travail améliorées. Or, l'attractivité est laconique: pression sur le travail, rendement démesuré demandé, absences non remplacées, risques face aux pressions politiques et la population mécontente....

FRONT COMMUN EN SUISSE ROMANDE

Ce 10 octobre, toutes les faitières syndicales du personnel des services publics ont communiqué d'une même voix pour une indexation de 5 % des salaires. Partout, les services publics n'acceptent plus d'être la variable d'ajustement budgétaire dans un contexte où les investissements doivent être massifs pour répondre aux défis actuels. Ensemble les salarié-e-s et retraité-e-s font savoir qu'il est temps de se mobiliser et démarrer des négociations. ♦

Françoise Weber



© Brett Jordan

CLIMAT

Rénover pour protéger la santé

La canicule de l'été dernier l'a démontré : la rénovation thermique des bâtiments est aussi nécessaire pour protéger la santé des travailleurs-euses.

Transition écologique • Le Conseil d'État a refusé de promulguer la révision de la loi cantonale sur l'énergie votée par la droite, qui permettrait aux propriétaires immobiliers de renvoyer aux calendes grecques la rénovation thermique des bâtiments, dont la consommation d'énergie est responsable de près d'un tiers des émissions de CO2 sur le territoire cantonal. Or, si cette rénovation est indispensable et urgente pour lutter contre le réchauffement climatique, elle l'est également pour lutter contre les effets déjà présents du réchauffement sur la santé des travailleuses et des travailleurs.

AU FOUR ET AU TURBIN
Ni l'urbanisme, ni l'architecture n'ont eu à intégrer jusqu'ici ce paramètre nouveau. Nos bâtiments n'ont pas été construits pour nous protéger de ces canicules. Or si celles-ci frappent de plein fouet le travail sur les chantiers (lire SITinfo n°5 – octobre 23), elles négligent pas non plus celles et ceux qui travaillent à l'intérieur, dans des environnements inadaptés. Bâtiments en plein soleil, insuffisamment isolés, avec parfois de vagues stores, combles aménagés, travail avec des machines qui chauffent ou une forte humidité, le travail d'intérieur n'est pas

à l'abri des trop fortes chaleurs. Salles de classe, crèches, buanderies, cuisines, même bureaux se sont transformés cet été en fournaies, au fil de l'accumulation de la chaleur au cours de la journée, jusqu'à devenir intenable.
Il en va de même dans les immeubles d'habitations. Combien étaient ceux qui n'arrivaient pas à garder une température inférieure à 30 degrés et peinaient à la faire descendre la nuit ?
Dans de telles conditions, les organismes sont mis à rude épreuve. Les services de secours d'urgence le savent bien, qui sont alors sursollicités. Jusqu'à faire augmenter la mortalité, et pas seulement chez les personnes âgées.

« ONE SOLUTION, RENOVATION ! »
Les mesures de protection individuelles, et même l'organisation du travail, ne sont alors pas d'un secours suffisant. En intérieur, une fois que les stores ont été baissés, mais que la température reste intenable, on ne peut bien souvent pas changer de lieu de travail.
La climatisation, seul outil technique lorsqu'on reste dans une perspective individuelle (que puis-je faire, moi ?) est une fausse solution, car elle est très énergivore, et augmente encore la température extérieure, par exemple dans les cours intérieures. La ventilation, dans une moindre mesure, cause le même type de problème.
Les seules bonnes solutions sont donc structurelles : rénovation thermique des bâtiments, à grande échelle, et solutions urbanistiques pour lutter contre les îlots de chaleur (végétalisation, suppression de revêtements qui réfléchissent la chaleur, etc. Le recours à des solutions d'échanges de chaleur plus écologiques, comme Génilac, doivent également être privilégiées.

PRÊT-E-S AU RÉFÉRENDUM
Face au projet de loi scandaleux de la droite, qui repousse les obligations de rénovations et jette ainsi le plan climat par-dessus bord (lire également SITinfo n°5 – octobre 23), le Conseil d'État a décidé de ne pas promulguer la loi, ce qui lui donne 6 mois pour revenir devant le Grand Conseil avec une proposition de correction de la loi votée.
Avec l'ensemble des partis de gauche, les Verts libéraux, et des associations comme Noé21, le WWF, le Rassemblement pour une politique sociale du logement et l'Asloca, le SIT était prêt à lancer le référendum. Il le sera encore en cas de compromis boiteux, car il en va de la santé des travailleurs-euses. 
Davide de Filippo, Jean-Luc Ferrière

DROIT DU BAIL

Double référendum lancé

Le double référendum fédéral contre la facilitation de l'expulsion des locataires est lancé. Le SIT appelle à le signer rapidement.

Protection des locataires • C'était attendu, c'est fait. L'Asloca, avec le soutien de l'USS et des partis de gauche, a lancé deux référendums fédéraux contre les révisions du droit du bail adoptées par la majorité de droite aux Chambres fédérales. Le SIT appelle la population à soutenir ces référendums en les signant rapidement.

Le premier référendum porte sur la limitation des sous-locations à deux ans, et sur une formalisation du devoir d'annonce préjudiciable aux locataires. Prétextant la lutte contre le phénomène du Airbnb qui soustrait de trop nombreux logements au parc locatif, la droite a renforcé la possibilité des bail-

leurs de résilier plus facilement les baux concernés par une sous-location. But de l'opération : reprendre les logements et les remettre sur le marché à un loyer plus élevé.
Le deuxième référendum porte sur la possibilité du-de la propriétaire de récupérer son logement « pour son propre besoin ». Alors

qu'il-elle doit aujourd'hui justifier d'un besoin impérieux et urgent pour pouvoir le faire, la révision ne l'oblige plus qu'à justifier un besoin « important et actuel ». Une fois le-la locataire expulsé-e de son logement, le-la bailleur-euse pourra dans un deuxième temps remettre l'objet sur le marché, non sans avoir augmenté le loyer au passage... 

Davide De Filippo



Téléchargez les feuilles de référendum ici : Feuilles à renvoyer au SIT

SALAIRE MINIMUM

Vrai stage ou sous-enchère ?

Suite à un accord tripartite, les critères permettant à certains stages d'échapper à l'application du salaire minimum ont été précisés.

Exceptions • Les stages, une étiquette bien commode que de plus en plus de patrons indécis ont tendance à coller sur le contrat pour tenter de masquer des pratiques de sous-enchère salariale au prétexte de « manque d'expérience », de « distance à l'emploi », ou de pseudo « formations ». Au point de devenir un quasi-passage obligé pour nombre de jeunes diplômé-e-s, condamné-e-s à brader le prix de leur travail parfois durant plusieurs années. Après une première étape en 2016, le Conseil de surveillance du marché de l'emploi (CSME) a précisé les critères qui permettent de trier le bon grain de l'ivraie.

ANGLES MORTS

Face à ce phénomène, le CSME organe tripartite réunissant syndicats, organisations patronales, et État, avait déjà défini en 2016 des critères permettant à l'inspection du travail de débusquer les cas les plus crasses. Seuls pouvaient alors être considérés comme « stages », c'est-à-dire comme emplois pouvant être rémunérés en dessous des salaires usuels de la branche concernée, les emplois faisant partie intégrante d'une formation cer-

tifiante reconnue, les stages d'orientation entre deux formations, ou les stages d'insertion professionnelle ou sociale réglementés par une loi fédérale ou cantonale.

Mais des angles morts subsistaient, notamment dans le domaine de l'insertion sociale et professionnelle, puisque de nombreuses activités (mal) rémunérées relèvent de dispositifs communaux ou de programmes ne relevant d'aucune collectivité publique. Mais le fait que ces activités ne correspondent pas aux critères définis par le CSME n'avait pas de conséquence concrète et matérielle, puisque de nombreux secteurs n'étaient réglementés par aucune norme salariale obligatoire.

COMBLÉS PAR LE SALAIRE MINIMUM

L'adoption du salaire minimum cantonal (SML) en septembre 2020 a changé la donne en comblant ce trou béant en matière de plancher salarial. Il devenait alors impératif d'aller plus loin et plus finement dans la définition des critères permettant de faire le tri, également dans le domaine de l'insertion, entre ce que l'on peut admettre à ce titre, et ce qui constitue en réa-

lité de vrais emplois sous-payés au prétexte de programmes de pseudo insertion autoproclamés.

Après deux ans de travaux minutieux, et une première mouture du règlement d'application, le CSME a donc établi et adopté ces critères, sur compétence déléguée du Conseil d'Etat. En substance, les stages d'insertion sociale ou professionnelle ne peuvent échapper à l'application du SML que s'ils sont organisés par des institutions reconnues, s'ils sont d'une durée limitée, sont correctement encadrés, et ne remplacent pas des emplois ordinaires. Les « stages » organisés auprès d'entreprises du secteur privé à but lucratif ne peuvent être déliés de l'obligation du salaire minimum que durant un mois et sous conditions. Au-delà de cette durée, le salaire minimum est exigible. 

Davide De Filippo

QUELQUES EXEMPLES

- Stage valant des crédits à l'Université de Genève: SML pas exigible.
- « Stage » effectué en marge ou après les études: salaire de la



© Annie Spratt

- branche, au minimum SML.
- Stage « pré-HES » reconnu pour l'entrée en formation: SML pas exigible sous conditions.
- Stage d'insertion professionnelle de 3 mois organisé par une commune auprès d'une entreprise privée: SML pas exigible que durant le 1^{er} mois.
- Tenue de la buvette par des jeunes lors d'une fête organisée par une Maison de quartier ou une commune: SML pas exigible sous conditions.
- « Stage » de formation en entreprise sans acquisition de diplôme reconnu: salaire de la branche, au minimum SML.
- Stage d'insertion sociale de longue durée avec encadrement social: SML pas exigible sous conditions.

Nb. Ces exemples ne sont qu'indicatifs. En cas de doute, contactez le syndicat ou l'inspection du travail. Les critères précis sont consultables ici:



DROITS POLITIQUES

Le SIT lance une campagne de terrain

La votation sur l'initiative en faveur des droits politiques des étrangers-ères sur le plan cantonal aura probablement lieu en juin 2024. Appel à participation et à mobilisation.

Initiative • À Genève, seuls 58,7% de la population bénéficient du droit de vote et d'éligibilité au niveau cantonal. Pourquoi? Tout simplement parce que l'autre partie n'a pas le passeport suisse. Notre démocratie est donc très imparfaite: tandis qu'il est toujours plus difficile d'accéder à la naturalisation, elle exclut d'un

droit fondamental des étrangers-ères pourtant établi-e-s ici depuis de nombreuses années, voire parfois né-e-s ici. Ces personnes font partie de nos familles, de nos ami-e-s ou de nos collègues, travaillent, paient leurs impôts, contribuent à la vie sociale et à la prospérité du canton. Ils et elles devraient avoir le droit de s'exprimer sur

les objets politiques qui les concernent, comme le salaire minimum, l'ouverture des magasins le dimanche ou encore la gratuité des crèches.

Au SIT, syndicat dans lequel deux-tiers des membres ne sont pas suisses, le droit de vote des étrangers-ères est un enjeu démocratique et syndical de premier ordre. Raison pour laquelle le SIT a décidé de s'investir dans cette campagne en allant à la rencontre des communautés étrangères, à l'occasion des dizaines d'événements qui réunissent, chaque année, les ressortissant-e-s de différentes communautés présentes dans le canton. Toutes et tous, avec ou sans passeport rouge, pouvons faire la différence en convainquant nos ami-e-s, voisin-e-s et collègues de travail de soutenir cette initiative. 

Julien Repond

Rejoignez-nous dans cette campagne pour le renforcement de notre démocratie.



EXPLOITATION DE LA FORCE DE TRAVAIL

Victime consentante ?

Les cas d'exploitation de la force de travail, constitutifs de traite des êtres humains, sont rarement poursuivis. Il faut que cela change.

Traite des êtres humains • Bekim* et Endrit* ont tous deux travaillé dur dans le secteur du second œuvre. Leurs employeurs n'ont pas versé les salaires pendant des mois. Quand ils ont fait mine de réclamer leur argent, le premier a été roué de coups, le deuxième menacé de mort.

Ali*, lui, a travaillé dans un restaurant pendant 14 mois sans jours de vacances, environ 12 heures par jour, 6 jours sur 7, sous-déclaré, sous payé, il est tombé gravement malade. Il n'a jamais osé porter son cas devant les Tribunaux de peur d'être dénoncé pour absence d'autorisation de séjour.

Zeina* s'est occupée pendant plus de trois ans d'une personne atteinte d'Alzheimer. Nourrie et logée, elle a travaillé plus de 96 heures par semaine, payée environ 2000 frs par mois. Pendant le confinement, elle est restée enfermée pour s'occuper de la vieille dame qu'elle considérait comme sa grand-mère. Quand cette dernière est décédée, elle s'est retrouvée sans logement du jour au lendemain et sans salaire.

Sata et Dorkas racontent la même histoire, sans-papiers, maîtrisant mal le français, elles ont été sous-payées, exploitées pour leur travail et n'ont rien dit pendant de nombreuses années. Le processus par lequel elles ont été placées ou maintenues en situation d'exploitation à des fins économiques était bien huilé.

VICTIMES CONSENTANTES ? PAS VRAIMENT

Alors qu'un faisceau d'indicateurs d'exploitation de la force de travail sont présents dans les situations tragiques décrites plus haut (séjour illégal, temps de travail supérieur à la moyenne, hébergement, peu ou pas de moyens financiers, menaces), les victimes se murent dans le silence et renoncent à porter plainte.

Il ne suffit pas d'avoir été exploité-e pour être protégé-e. Il faut pouvoir apporter les preuves de cette exploitation ce qui relève de la mission impossible lorsqu'on a passé une vie à se cacher. Ainsi, dénoncer son auteur, quand on est sans-papiers, c'est prendre le risque de se dénoncer soi-même et au mieux recevoir une amende pour infraction à la LEI (loi sur les étrangers), au pire une décision de renvoi.

LA VULNÉRABILITÉ, UN FACTEUR DE RISQUE PEU RETENU

Selon sa définition juridique, pour qualifier un acte de traite, il faut un acte (recrutement, transport, transfert, hébergement); un moyen d'exercer l'acte (la menace, la contrainte, la fraude, l'abus d'autorité ou de vulnérabilité) et un but (l'exploitation sexuelle ou de la force de travail, le prélèvement d'un organe).

Ce sont ces trois éléments exercés conjointement qui définissent la traite humaine. Or,



© Hussain Badshah

rares sont les situations portées devant le ministère public qui sont instruites en tenant compte de cet indicateur et les procédures finissent par être classées ou instruites sous l'angle de l'usure. Dans les deux cas, les victimes ne bénéficient pas de la protection à laquelle elles pourraient prétendre. Seules les victimes de traite tombent sous le coup du principe de non-sanction.

Selon les statistiques policières le nombre de victimes en 2021 s'élève à 10, alors que les associations d'aide aux victimes en dénombrent 48. Dans le monde 38% des victimes de traite le sont à des fins d'exploitation de la force de travail.

Depuis plusieurs années, le 18 octobre célèbre la lutte européenne contre la traite. Tous les événements consacrés à dénoncer ce crime contre la dignité humaine n'auront aucun effet tant que les mécanismes juridiques seront minés en Suisse notamment par les dispositions de la loi sur les étrangers.

L'heure est venue de protéger les victimes. Sans volonté politique constante, sans action concrète comme l'application du principe de non-sanction systématique, le processus d'exploitation est maintenu et condamne d'avance les victimes au silence. ♦

Mirella Falco
*Prénoms d'emprunt

3 questions à M^e Céline Moreau

Avocate spécialiste des droits humains et de la protection des travailleur-euses.

Le dernier rapport du groupe d'expert-e-s européens chargé d'auditer les États (GRETA) pointe déjà du doigt la Suisse en 2019. Quelles lacunes dans le système ont-elles été soulevées ?

C'est d'abord la définition de la traite dans le code pénal qui pose un problème. Comme elle est assez floue, cela aboutit à une interprétation restrictive du phénomène. Pour écarter la traite, les autorités judiciaires (le Ministère public ou les Tribunaux) pointent souvent le consentement de la victime ou le fait que le passeport n'a pas été confisqué. Pour le Conseil de l'Europe ces conditions ne sont pas requises. Le GRETA a

déjà souligné dans son rapport de 2019 que la loi devrait définir les éléments constitutifs de l'exploitation par le travail et que le fait d'énoncer explicitement que le consentement de la victime est indifférent améliorerait la mise en œuvre des dispositions anti-traite.

Admettons que le statut de victime soit obtenu. Est-ce que les personnes reçoivent une compensation pour le tort subi ?

Les créances salariales sont très difficiles à obtenir, les personnes ont rarement gardé des preuves d'horaires de travail parfois quasi ininterrompus, les calculs du

dommage sont laborieux et même quand la procédure pénale aboutit, les juges renvoient souvent la question de l'indemnisation devant les tribunaux civils. Cela implique alors pour les victimes de s'engager dans une nouvelle procédure longue et douloureuse. Par ailleurs, le Fonds d'indemnisation des victimes d'infractions (Fonds LAVI), qui a vocation à intervenir si les auteurs-trices ne réparent pas le dommage, ne prend pas en charge le dommage économique résultant des salaires impayés. C'est avant tout une réparation morale qui sera octroyée par ce fonds, dont le montant ne tient nullement compte du fait que les

personnes ont été exploitées parfois des années durant.

Quelles pistes pour enrayer le phénomène ?

Il faut d'abord continuer à former les acteur-trices du monde judiciaire et en particulier les autorités à la question de l'exploitation par le travail, qui est trop souvent perçue comme un problème de droit du travail alors qu'il est question de dignité humaine relevant du droit pénal. Un certain nombre de mesures très concrètes doivent aussi être mises en place ou renforcées, telles que l'amélioration de la définition de la traite dans la loi, la garantie d'absence de répercussions pénales ou administratives quand des victimes en situation irrégulière dénoncent des cas d'exploitation par le travail, et l'accès à une compensation qui prenne aussi en compte les créances salariales. ♦

Propos recueillis
par Mirella Falco

**NETTOYAGE**

Revalorisation des salaires : il était temps !

Les négociations salariales pour la CCT 2025-2028 du secteur du nettoyage sont terminées. Avec l'indexation, et, fait nouveau, une légère revalorisation.

Convention collective • Une bataille de longue haleine. Dans ce secteur féminisé et invisibilisé, il en a fallu des mesures de lutte pour faire passer le message : grèves, actions, dénonciations publiques, cahiers de revendications, négociations... Depuis des années maintenant, la défense du personnel de nettoyage est une priorité pour le SIT. Et ça paye.

Après des décennies, les nettoyeuses et nettoyeurs ont enfin réussi à arracher au patronat une revalorisation salariale digne de ce nom. Parce qu'il faut le dire : les salaires minimaux prévus jusque-là par les anciennes conventions collectives de travail (CCT) du nettoyage ne suivaient pas l'augmentation du coût de la vie. On ne peut donc parler de réelle augmentation de salaire avant l'arrivée du salaire minimum genevois. Dans un secteur précaire mais désormais mobilisé, les négociations ont pu aboutir à une rétribution plus attrayante pour la CCT 2025-2028.

INDEXATION ET REVALORISATION

L'augmentation de salaire se situera à deux niveaux, pour toutes les catégories. D'abord via une indexation automatique liée à l'inflation annuelle (le mois d'août faisant office de référence pour le calcul de l'IPC). Ensuite par une revalorisation des salaires minimaux fixée à + 0.5% chaque année, même pour les catégories E, aujourd'hui au salaire minimum genevois. Fait totalement nouveau : la nouvelle CCT du nettoyage prévoira donc une rémunération dépassant le salaire minimum genevois ! Même s'il s'agit de quelques centimes, c'est une autre petite victoire qui fait un pied de nez à la motion Ettlin (lire ci-contre).

Par ailleurs, dès 2025, il n'existera plus qu'une seule catégorie pour le personnel de nettoyage spécifique et de fins de chantier (nommée catégorie N). Dès lors, toutes les personnes de cette catégorie seront rémunérées à son niveau le

plus élevé. Cette nouveauté permet d'augmenter conséquemment le salaire de ce personnel sans expérience, qui est majoritaire, et de supprimer une échelle que les patrons par ailleurs refusent toujours d'appliquer au personnel d'entretien (catégorie E), majoritairement des femmes. Enfin, la nouvelle mouture conventionnelle inclura l'interprétation des articles de la CCT, pour la meilleure compréhension de tous.

25 CTS EN 2024

Quant à 2024, l'avenant à la CCT avait déjà été négocié en 2022. Il prévoit une augmentation d'un montant fixe de 25 centimes sur l'ensemble des catégories professionnelles, sauf pour les catégories au salaire minimum genevois. Néanmoins, en inscrivant noir sur blanc le salaire minimum genevois en 2024 de 22,45 frs* (sans le 13^e salaire), syndicats et patronat neutralisent toute attaque possible au salaire minimum cantonal.

Ces petites victoires sont le fruit d'un travail syndical, principalement à Genève et par le SIT, qui se répercuteront également sur les retraites des nettoyeuses et nettoyeurs. Le patronat a enfin admis la nécessité d'une augmentation salariale digne de ce nom, dans un secteur où il peine de plus en plus à recruter et où l'image « de marque » est particulièrement précieuse. Néanmoins, les augmentations de salaire ne résoudront pas les problèmes qui persistent dans ce secteur, à savoir temps partiels contraints, discriminations, horaires atypiques (très tôt le matin ou très tard le soir), etc. ♦

Merita Elezi

Motion Ettlin neutralisée



© Gr-Stocks

Les partenaires sociaux du nettoyage ont trouvé une parade à la motion Ettlin, qui veut faire primer les salaires conventionnels sur les salaires minimaux légaux cantonaux.

Échec et mat • Face au recul salarial qu'impliquerait une mise en œuvre de la motion Ettlin adoptée par le Parlement fédéral, les syndicats genevois ont réussi à convaincre le patronat romand d'inscrire le salaire minimum légal (SML) genevois dans la CCT. De ce fait, dès 2024, l'avenant à la CCT du nettoyage mentionne un salaire de 22,30 frs (hors 13^e salaire), et pour la CCT 2025-2028, seul le SML de Genève sera mentionné, sans mention d'un salaire inférieur. En conséquence, même dans l'hypothèse d'une application de la motion Ettlin, le SML continuera d'être exigible dans le secteur du nettoyage à Genève.

Depuis son introduction en novembre 2020, le SML a bénéficié à quelques 30 000 travailleuses et travailleurs. Une réelle progression sociale pour les personnes exerçant les métiers les moins bien rémunérés, qui touchent principalement des femmes. Indexé au coût de la vie, le SML est passé de 23 frs de l'heure en 2020 à 24 frs en 2023, permettant ainsi de faire face à l'inflation. Les conséquences tant redoutées par le patronat n'ont pas eu lieu : aucune augmentation de chômage ou des faillites. L'économie s'est parfaitement adaptée à cette mesure de lutte contre la pauvreté.

Pourtant, cette mesure de politique sociale progressiste voulue par le peuple est aujourd'hui remise en cause par une motion du nom de son auteur, le « centriste » Ettlin. Approuvée par le Parlement (dont les élu-e-s genevois-es de droite), cette motion prévoit la primauté des salaires conventionnels étendus sur les salaires minimaux cantonaux, soit un retour en arrière et une baisse de salaire allant de 400 frs à 1 000 frs par mois dans les secteurs de la coiffure, de l'hôtellerie, de la restauration et du nettoyage.

Mais avant d'être appliquée, cette motion devrait préalablement encore faire l'objet d'un projet de loi du Conseil fédéral, être adoptée par les deux chambres, et surmonter un référendum que la gauche et les syndicats ne manqueraient pas de lancer. On n'y est donc pas encore, et c'est tant mieux. Reste que les partenaires sociaux du nettoyage ont trouvé l'antidote ultime : inscrire le SML dans la CCT elle-même. Preuve en est que même une partie du patronat admet qu'un retour en arrière est inimaginable.

Un exemple à suivre dans les autres conventions menacées par la motion Ettlin.  **ME**

L'externalisation, le fléau des nettoyeuses et nettoyeurs

La précarité dans laquelle se trouve le personnel de nettoyage résulte d'un modèle d'affaire discutable : celui de confier cette tâche à des entreprises tierces.

Précarisation • « Externalisation » que signifie ce terme presque barbare ? Il s'agit d'un contrat par lequel certaines tâches sont confiées à un sous-traitant. Dès lors, une partie des employé-e-s se voit littéralement expulsé du personnel interne qui réalisait ces tâches. Par son essence-même, le nouvel employeur qu'est le sous-traitant empochera des marges, tout en proposant des prix plus attractifs que ses concurrents. Qui trinque ? Comme toujours, les employé-e-s en bout de chaîne victimes de l'externalisation.

Ce nouveau mode économique a commencé à toucher le personnel de nettoyage dès les années 1990. État, communes, banques, magasins, hôpitaux, régies, ont pour des questions purement économiques choisi d'externaliser les nettoyeuses et nettoyeurs. Pourquoi ? Parce qu'il est toujours plus facile de s'en prendre à un secteur féminisé, invisibilisé, pénible, et peu reconnu.

La recrudescence de l'externalisation du nettoyage a eu pour conséquence de faire exploser le nombre de sociétés de la branche. La concurrence entre celles-ci est dès lors devenue féroce, caractérisée par des remises en concours perpétuelles par les client-e-s, lequel-le-s veulent toujours plus, mais au tarif le plus bas possible. Résultat : licenciements récurrents, réduction d'effectifs et d'heures de travail pour la même surface à nettoyer, cadences inhumaines, temps partiel imposé, salaires impayés, etc.

À cette précarisation des salarié-e-s s'ajoute inévitablement une diminution de la qualité du travail, pour une économie qui, au final, n'est pas si importante que cela pour les entreprises et collectivités publiques qui ont externalisé cette tâche. La Ville de Genève l'a enfin compris, même s'il aura fallu 52 jours de grève des nettoyeurs des WC publics en 2019 pour y parvenir.

Pour le SIT, la réinternalisation est donc la seule solution. État, communes, banques, hôpitaux : il est indigne que des collectivités publiques ou que des institutions générant des profits à hauteur de milliards continuent à condamner des milliers de femmes à la précarité pour une économie de quatre sous. Le SIT ne cessera de se battre pour défendre ce projet féministe et socialement juste.  **ME**

EN CHIFFRES

7000

C'est le nombre de travailleuses et travailleurs à Genève dans le secteur du nettoyage.

80 %

C'est la proportion de femmes, le plus souvent à temps partiel, travaillant dans ce secteur.

24 frs

C'est le salaire horaire auquel est payée la très grande majorité des salarié-e-s dans ce secteur.

309

C'est le nombre d'entreprises de nettoyage actives à Genève.

2 milliards de frs

C'est ce que représente le marché du nettoyage en Suisse.

RESTAURATION

KFC complice de violences sexistes et sexuelles

Plusieurs employées de deux KFC genevois ont été victimes de violences sexistes et sexuelles répétées de la part de managers, avec la complicité de la direction.

Discriminations • Malgré les plaintes des victimes auprès de la direction, malgré les interventions du SIT et d'Unia, aucune mesure sérieuse n'a été prise par KFC durant plusieurs mois pour faire cesser harcèlement et attouchements de la part de deux managers sur plusieurs employées. Dans les deux cas, les victimes n'ont pas été entendues, ont été décrédibilisées et il a fallu plusieurs interventions du SIT et d'Unia pour que les auteurs des violences soient écartés. Début octobre, le SIT a manifesté face au KFC. En 2021 et 2022, un manager touchait et se frottait régulièrement à des employées. Suite à des attouchements et des menaces, une employée a même fait un malaise. Et c'est à elle que KFC a envoyé la facture de l'ambulance...

DES VICTIMES MENACÉES PAR KFC

Les plaintes de plusieurs victimes à la direction n'ont rien changé. La direction a intimidé les victimes et a promis à certaines d'entre elles plus d'heures en échange de leur silence. Après avoir été gaslightée, menacée d'amendes mirobolantes si elle parlait, menacée de devoir « aller se cacher au bled » dans le cas où elle contactait un syndicat afin de faire valoir ses droits, une des victimes que le SIT défend aujourd'hui a été licenciée au motif qu'elle faisait des crises



d'angoisse... C'est un comble quand on sait que sa première crise d'angoisse a eu lieu en raison des attouchements incessants et menaces du manager harceleur.

KFC PERSISTE À NIER LES VIOLENCES SEXISTES

Malgré la dénonciation du SIT et les différentes preuves en sa possession (dénonciations à l'inspection du travail puis interventions, témoignages, rapports médicaux), KFC Genève refuse d'admettre ce qui s'est passé. Pire, l'entreprise

indique que notre membre aurait refusé d'être mutée dans un autre restaurant, ce qui est faux: elle avait accepté une proposition à laquelle KFC n'a jamais donné suite.

D'AUTRES CAS DE HARCÈLEMENT SEXUEL IL Y A TROIS ANS

Ce n'est pas la première fois que KFC est accusé de se rendre complice de violences sexistes et sexuelles. En 2020, Unia avait dénoncé des cas de harcèlement sexuel au KFC des Cygnes. Un manager avait harcelé sexuellement plusieurs jeunes travailleuses. Ce n'est que suite à la prise de contact avec les responsables internationaux de la marque, qui craignaient que l'image de KFC ne soit salie, que le manager avait été licencié, 5 mois après l'intervention du syndicat.

LES FRANCHISES DILUENT LES RESPONSABILITÉS

Dans le cas de la membre du SIT, KFC Europe prétend ne pas pouvoir s'immiscer dans les affaires d'un de ses franchisés... Le SIT dénonce le système des franchises comme celui de la sous-traitance. Ces systèmes permettent de diluer la responsabilité des employeurs. Cela ne peut pas continuer comme ça! KFC Suisse doit prendre ses responsabilités face à une société franchisée qui fait n'importe quoi! Le SIT exige qu'une enquête externe soit menée par un organisme indépendant auprès de tout le personnel féminin ayant été en contact avec l'agresseur présumé, comme cela avait été fait il y a trois ans, sous la pression d'Unia.

EXCUSES ET INDEMNITÉS

Le SIT réclame que KFC reconnaisse les violences sexistes et sexuelles subies par ses employées et prenne enfin des mesures concrètes pour protéger ses salariées, comme la loi le prévoit et comme l'inspection du travail le lui a réclamé plusieurs fois. Le SIT réclame que les victimes soient indemnisées et que des excuses officielles soit adressées aux victimes qui portent au quotidien les traces des actes ignobles dont elles ont été les victimes. Sans parvenir à un accord, l'affaire sera portée devant les tribunaux. ♦

Julien Repond

CONSTRUCTION

Dénonciations pénales contre les entreprises

Canicule sur les chantiers: les syndicats passent à la vitesse supérieure et saisissent la justice.

Santé au travail • Depuis des années, les syndicats Sit, Syna, et Unia, sillonnent les chantiers du canton pendant les périodes de canicule pour sensibiliser les travailleuses mais également pour dénoncer les cas d'abus patronaux les plus crasses. Face au peu de succès rencontré par cette stratégie jusque-là, ils viennent de déposer des dénonciations pénales contre d'importantes entreprises de la place.

Dans son édition du mois d'octobre dernier, SITinfo décrivait

notamment l'enfer vécu par les travailleurs de la construction cet été sur les chantiers et les pratiques irresponsables, voire criminelles de nombreuses entreprises. Pour les syndicats, les réponses données jusqu'à présent par les autorités ne sont pas à la hauteur des risques encourus par les employés et il était de leur devoir de durcir le ton.

Après plusieurs menaces, restées jusqu'alors sans suite, les syndicats ont décidé de déposer il y a quelques jours quatre dénon-

ciations pénales à l'encontre de grandes entreprises prises en flagrant délit de mise en danger de leur personnel, sur la base notamment de l'art. 59 I a de la Loi sur le travail, qui stipule que l'employeur ou l'employeuse qui enfreint les prescriptions sur la protection de la santé, intentionnellement ou par négligence, est passible d'une peine pécuniaire de 180 jours-amende au plus.

À force de tirer sur la corde, ou plutôt sur la santé des travailleurs-

euses, il y a un moment où nous ne sommes plus guère défendables, même par nos amis. Et ce moment est arrivé pour certaines entreprises puisque dans un article paru le 20 octobre dernier dans la Tribune de Genève, le secrétaire de la Fédération des métiers du bâtiment lui-même ne niait pas l'existence de situations scandaleuses, « où des travaux très lourds ont été effectués sans aucune mesure de protection ». En cas de condamnation pénale, les administrateurs et les entreprises incriminés risquent désormais une exclusion des marchés publics. Augurons qu'avec ce type de sanctions, le patronat se montrera à l'avenir un peu plus respectueux des travailleurs et de leurs syndicats, mais également des autorités d'application de la Loi sur le travail. ♦

Thierry Horner



HAUTES ÉCOLES

916 signatures contre la précarité académique

Le SIT et l'Association des Assistant-e-s ont déposé la pétition « Un contrat et des salaires décents pour les assistant-e-s d'enseignement de l'IHEID ».

IHEID • Les assistant-e-s d'enseignement de l'Institut de hautes études internationales et du développement (IHEID) tentent depuis 2021 d'obtenir des améliorations de leur contrat de travail et de leur salaire. En 2021 et en 2022, les contrats à 100 % de ces assistant-e-s ne respectaient pas le salaire minimum genevois. Lorsque ce personnel avait demandé à son employeur de respecter ce salaire minimum légal, l'employeur avait répondu en réduisant artificiellement leur taux d'activité de 100 % à 45 %, sans modification réelle de leur charge de travail.

Depuis, la direction et le Conseil de fondation de l'IHEID persistent dans leur refus de modifier les contrats des assistant-e-s d'enseignement (lire SITinfo n°3 - juin 2023). Avec le soutien du SIT et

de l'Association des Assistant-e-s (ADA), les assistant-e-s ont déposé une pétition demandant notamment de réunir la bourse et le salaire en un salaire unique afin d'obtenir une protection sociale pleine pour le travail réellement fourni, d'augmenter le taux d'activité pour correspondre à la réalité du travail effectué (soit en général 100 %), et d'augmenter la rémunération (actuellement 38 220 frs nets) afin qu'au minimum elle atteigne le niveau du salaire minimum légal genevois (soit 49 920 frs bruts).

SOUTIENS ET DÉFENSE DE LA FONCTION D'ASSISTANT-E

Ces 916 signatures du secteur de l'enseignement supérieur genevois sont un signal fort de solidarité

envers les assistant-e-s d'enseignement de l'IHEID, mais également un point fort pour la défense d'une fonction importante de tout le secteur universitaire : celle d'assistant-e. En effet, il est dangereux de laisser se développer dans le secteur des pratiques qui attaquent la fonction même d'assistant-e d'enseignement et qui dévalorisent le travail de recherche. Le travail de thèse – que l'IHEID ne salarie pas – fait pourtant partie de cette fonction. En effet, si un-e assistant-e arrête sa thèse, son contrat de travail prend fin. Ces pratiques de l'IHEID vont à l'encontre de tout ce qui est défendu en Suisse depuis plusieurs années par les associations du corps intermédiaire et les syndicats.

À l'occasion du dépôt de la pétition le 3 octobre, tant l'as-

sociation des étudiant-e-s de l'IHEID (GISA) que l'organisation faîtière du corps intermédiaire académique suisse (Actionuni) ont témoigné de leur soutien aux assistant-e-s d'enseignement. Actionuni a affirmé : « Il est désormais difficile de le nier : l'excellence de la recherche à l'IHEID a un coût humain évident. » Avant de conclure : « Nous sommes à vos côtés aujourd'hui et demandons à la direction de l'IHEID d'allouer une part des 33 millions de francs du canton de Genève et de la Confédération pour payer des salaires décents aux assistant-e-s ».

L'IHEID SE DÉFAUSSE SUR LE FILET SOCIAL

L'IHEID reçoit 33 millions de francs de financement public. Or, la direction a refusé de communiquer aux représentant-e-s du personnel à quoi sont allouées ces subventions, alors que la transparence sur l'allocation de fonds publics relève de l'intérêt public!

Enfin, en mai 2023, au cri d'alarme des assistant-e-s d'enseignement qui témoignaient de la difficulté de vivre à Genève avec 3 000 frs nets en poche par mois, le Conseil de fondation a répondu s'inquiéter que le filet social genevois ne fonctionne pas mieux pour ces assistant-e-s. Il est inadmissible que cette institution hautement subventionnée se contente de contrats de travail qui induisent de facto un report de charge sur le filet social genevois! ♦

Clara Barrelet & Comité SIT IHEID

FRAUDE AUX RHT

Nouvelles entreprises prises la main dans le pot de confiture

Le SIT dénonce plusieurs cas de détournements de RHT et exige une intervention ferme de l'État.

Indemnités Covid • Au cours des deux ans de la pandémie de la Covid 19, le SIT a dénoncé à plusieurs reprises les politiques brutales de l'Office cantonal de l'emploi et un excès de zèle à l'encontre des chômeurs-euses alors qu'en parallèle des milliards étaient distribués aux entreprises sans contrôle ou presque. Aujourd'hui, plusieurs cas et chiffres lui donnent raison.

UNE ANNÉE DE FRAUDE

Le SIT obtient dans le courant de l'année 2023 la preuve qu'à la mi-mars 2020, l'administrateur de la société Handyservices, active dans le secteur du second œuvre, remplit une demande afin d'obtenir des indemnités RHT, invoquant une réduction de l'horaire de travail de 100 % pour toute l'entreprise, qui emploie cinq personnes, y compris lui-même. À l'appui de sa requête, il expose que tous ses chantiers ont été stoppés et qu'il n'y a plus de nouvelles commandes. L'Office cantonal de l'emploi rend une décision positive concernant le versement de ces indemnités jusqu'à la mi-juin. Des décisions d'octroi d'indemnités seront par la suite renouvelées tous les 3 mois, à 40 % puis à 60 %, sur demandes successives, à chaque fois motivées par l'administrateur, jusqu'au mois de février 2021. Or, l'entreprise a continué d'être active tout au long de la période, comme l'attestent



© Documerica

des messages échangés entre le patron et l'un de ses employés et une correspondance écrite avec le Département du territoire à propos d'un contrôle de chantier, datée d'avril 2020.

LOIN D'ÊTRE UN CAS ISOLÉ

Cette affaire n'est de loin pas un cas isolé. Dénoncée par le SIT sur la place publique comme celle débusquée dans la restauration (voir article ci-dessous), elle a notamment fait l'objet d'un article paru le 9 octobre dernier dans la Tribune de Genève, qui relevait que « selon les chiffres du Secrétariat d'État à l'économie, près de 1000 cas d'abus aux allocations Covid ont été découverts dans toute la Suisse entre septembre 2020 et août 2023, soit par dénonciation, soit à la suite de contrôles. Et de nombreuses enquêtes sont encore en cours.

Qu'il s'agisse d'erreurs ou de fraudes, plus de 114 millions de francs d'indemnités Covid indues ont déjà été remboursés à Berne. Un chiffre à mettre en regard des 3,5 milliards d'allocations pour perte de gain alloués par la Confédération entre mars 2020 et octobre 2021 dans le cadre du Covid ».

PLUS DE CONTRÔLES ET DE TRANSPARENCE

Pour ces deux seules affaires, le SIT évalue les préjudices subis par les travailleurs-euses et la collectivité à plus d'un million de francs, ce qui laisse penser que les chiffres du SECO ne constituent que la pointe de l'iceberg. Le syndicat considère que l'État devrait renforcer ses moyens de contrôle en la matière et montrer une plus grande transparence à l'égard par exemples des syndicats qui leur dénoncent des cas. Car trois semaines après lui avoir dénoncé ces cas scandaleux, pièces et preuves à l'appui, la direction de l'Office cantonal de l'emploi n'a toujours pas donné de réponse probante au syndicat. Et pendant ce temps-là, l'administrateur de Handyservices a déjà pris la tangente et prépare la faillite de la société et une des travailleuses du restaurant Pizza Leggera, membre du SIT, a pris 35 jours de pénalité au chômage pour une assignation qu'elle n'aurait pas respectée auprès de ce patron-fraudeur. Cherchez l'erreur ! ♦

Thierry Horner

RESTAURATION

Gavés sur le dos de leurs employé-e-s ?

Dans la restauration également, plusieurs situations ont retenu l'attention du syndicat. La plus caractéristique concerne le restaurant Pizza Leggera (Gino SA).

Détournement • L'entreprise, administrée et dirigée par des gestionnaires de fortune, est soupçonnée d'avoir indûment bénéficié d'indemnités pour réduction de l'horaire de travail (RHT) du mois de mars 2020 au mois de janvier 2022. Le pot aux roses a été découvert suite à la visite d'une membre du SIT venue contester une pénalité infligée par le chômage.

D'un côté, les travailleurs-euses

ont en effet vu leur salaire baisser de 20 % alors que leur taux d'activité est resté inchangé. La mention « réduction RHT 80 % » est apparue sur leurs fiches de salaire. De l'autre, l'entreprise aurait annoncé l'arrêt total de son activité aux autorités et touché des indemnités RHT (80 % des salaires) durant toute la période où cela était possible. Le restaurant aurait ainsi volé à sa dizaine d'employé-e-s 100 000 frs et pas moins

d'un demi-million à l'assurance-chômage.

La balle est désormais dans le camp de l'Office cantonal de l'emploi (OCE), à qui le syndicat a dénoncé la situation. Espérons que l'OCE mettra autant de zèle à punir les patrons tricheurs qu'elle en met à sanctionner les chômeurs-euses.

Suite à la conférence de presse du SIT, la société a indiqué aux journalistes que l'activité avait chuté

avec le Covid et que certaines des employées mises aux RHT, dévorées par l'ennui, auraient insisté pour venir travailler bénévolement... Un discours peu crédible quand on sait que le restaurant est resté ouvert et a reçu de nombreuses commandes via les plateformes Uber eat, eat.ch ou Smood ainsi que des commentaires sur Google, et que les plannings démontrent que le taux d'activité n'a pas baissé par rapport à avant la pandémie...

La société ferait bien de plancher sur une autre narration au sujet de ce qui ressemble à un détournement massif de RHT. Une inspiration qu'on leur souhaite quand il s'agira aussi d'expliquer au Tribunal pourquoi ils ont licencié sans scrupule leur responsable de cuisine en congé maternité et sous certificat médical, ou encore pourquoi elle était payée 20 % de moins que son prédécesseur et que son successeur masculin. On se réjouit d'avance. ♦

Julien Repond



NETTOYAGE

Dignité et solidarité

Avec ses collègues, William a mené 52 jours de grève en 2019 lorsqu'ils nettoyaient les WC publics de la Ville de Genève. Aujourd'hui, il est engagé par cette dernière.

Parcours • Bientôt fonctionnaire de la Ville de Genève. Il vient de loin, William. Né en Equateur, il vient d'être engagé par la Ville de Genève dans le cadre de la réinternalisation du nettoyage des WC publics, résultat de la grève exemplaire qu'il a menée avec ses collègues et le soutien du SIT en 2019. Retour sur un parcours de combattant.

D'où viens-tu, William ?

Dernier d'une fratrie de 5 enfants, je suis né en 1970 dans la Ville de Quedo, en Équateur. Après un changement de présidence, mon père a été licencié, comme de nombreux fonctionnaires. À l'âge de 19 ans, j'ai dû abandonner ma matu pour aller travailler à la capitale, Quito, tout comme mes frères et sœurs.

Un de mes premiers emplois a été dans une agence de recouvrement. Durant deux ans, j'ai vu la misère humaine, surtout qu'une crise financière débutait. Un jour, un ami m'a conseillé d'immigrer en Europe. J'ai tout de suite pensé à ce joli pays: la Suisse. C'est l'Espagne qui a finalement été le choix final pour une question de langue.

Et en Espagne: que se passe-t-il ?

Il n'y avait pas besoin de visa. J'ai vendu ma voiture et me suis rendu à Madrid. Là-bas, j'ai passé près de 5 mois à chercher du travail, en vain. Ma sœur a dû me rejoindre, car c'était plus simple pour les femmes sans-papiers de se faire embaucher. Elle a tout de suite trouvé et c'est elle qui me payait ma chambre.

Mon premier emploi je l'ai décroché dans la construction, où il n'y avait que des travailleurs illégaux équatoriens et africains. Puis, heureusement, « Amnistia » [opération de régularisation collective menée par le gouvernement de Zapatero en 2004, ndr] m'a permis d'obtenir un permis de travail. Tout a changé pour moi: j'ai pu avoir un appartement et un travail plus convenable. J'ai aussi fait venir mes parents. Puis, j'ai travaillé dans la restauration. Grâce à mes petites économies, j'ai ouvert un cyber-café.

Du jour au lendemain, j'ai décidé de tout quitter pour une meilleure vie. Direction: la Suisse. Je ne connaissais personne et ne parlais pas la langue, mais je savais que j'allais y retrouver une communauté sudaméricaine.

lais y retrouver une communauté sudaméricaine.

Tu as trouvé facilement du travail ?

Tout de suite, dans le secteur du nettoyage pour un hôtel. Mais un jour, un ami m'a parlé de son travail aux WC publics et m'a dit de postuler.

Et ça ne t'a pas dérangé ?

Non, j'avais besoin de travailler !

Pourquoi tes camarades et toi avez-vous fait grève ?

ONET SA a changé de direction et les problèmes ont explosé: licenciement de notre chef, planning délivré de jour en jour, travail tous les dimanches, menaces, etc... Lorsque notre collègue un des plus militants a été licencié, nous nous sommes tournés vers le SIT. Il fallait prendre des mesures pour que nos droits soient respectés. En plus, la grève des nettoyeuses de la banque UBP nous a donné des idées. Bien sûr, nous avions peur de perdre notre travail et n'avions aucune expérience syndicale. Mais, le SIT nous rassurait et nous

répétait que nos demandes étaient légitimes.

Et ce 1^{er} jour de grève ?

J'étais délégué. Je ne savais pas bien parler le français et parfois, tout s'embrouillait. Je me rappelle du 1^{er} jour. Nous avions rendez-vous avec la direction et le SIT. Là, on a été confronté à du mépris. Un des chefs a osé nous dire « Ici on est en Suisse, on parle le français ». Quel hypocrite celui-là ! Comme la direction ne voulait pas discuter, nous avons bloqué l'entrée des bureaux d'ONET et les véhicules. J'ai paniqué quand la police est arrivée.

Par la suite, la grève a finalement été assez pacifique. La violence, c'était l'attente elle-même. Mais c'est une expérience où j'ai beaucoup appris: la solidarité, nos droits syndicaux, etc. Le plus beau était le magnifique accueil de la population genevoise lorsqu'on cherchait des signatures pour notre pétition.

Qu'est-ce que la grève t'a apporté ?

Toutes les forces investies dans la lutte ont rapporté: la Ville de Genève réinternalise le personnel de nettoyage des toilettes publiques ! C'était une victoire pour nous mais aussi pour les autres camarades. Dès le 1^{er} décembre prochain, je commence mon emploi en Ville. C'est une grande responsabilité, mais je continuerai à faire mon travail comme toujours. ♦

Propos recueillis
par Merita Elezi

Décisions du SIT et de la CGAS

LORS DE SA SÉANCE DU MOIS D'OCTOBRE, LE COMITÉ SIT A :

- ♦ bénéficié d'une présentation sur la caisse de chômage du SIT et sur la politique syndicale du SIT en matière de chômage
- ♦ voté le soutien du SIT aux deux référendums fédéraux lancés par l'ASLOCA sur la protection des locataires
- ♦ été informé du fait que le Conseil d'État a décidé de ne pas promulguer la nouvelle loi sur l'énergie
- ♦ dressé le bilan des manifestations nationales de septembre : la manif pour le pouvoir d'achat du 16, la manif du 25 organisée à l'occasion du 75^e anniversaire de l'AVS, et la manif pour le climat du 30
- ♦ salué les anciens grévistes d'Onet récemment engagés à la Ville de Genève suite à la réinternalisation des WC publics
- ♦ procédé à l'engagement d'Iliann Dunand au poste de secrétaire administratif de l'équipe Construction – Parcs & jardins – Nettoyage
- ♦ exprimé ses attentes quant à la formation sur la prise de parole qui sera donnée prochainement par l'association DécadréE

LORS DE SA SÉANCE DU MOIS D'OCTOBRE, LE COMITÉ CGAS A :

- ♦ pris acte de l'élection des juges Prud'hommes pour la prochaine législature, et du dépôt d'un projet de loi soutenu par la CGAS et l'UAPG modifiant les critères d'éligibilité de la présidence de la CRCT
- ♦ adopté le calendrier des séances 2024
- ♦ pris acte de l'adhésion du syndicat HelvetiCa à l'USS, devenant de fait nouveau membre de la CGAS
- ♦ débattu des revendications en matière de primes d'assurance maladie et de la nécessaire mobilisation des travailleuses et travailleurs sur cet enjeu
- ♦ adopté une feuille de route en matière de formation professionnelle
- ♦ été informé des échéances relatives au rassemblement du 9 novembre, au comité d'organisation du 1^{er} mai, et à la campagne de votation sur l'extension des droits politiques des étrangers-ères
- ♦ mandaté le bureau afin d'examiner un appel des syndicats palestiniens



REJOIGNEZ LA COMMISSION CLIMAT DU SIT!

La commission climat du SIT a été créée lors du dernier congrès du 19 novembre 2022 et est ouverte à tous les membres du SIT qui souhaiteraient la rejoindre. Composée de militant-e-s de divers secteurs, elle se réunit afin d'élaborer des propositions d'orientation et des moyens de lutte conciliant les enjeux climatiques avec le monde du travail. On vous y attend avec impatience!

Prochaines réunions
(mercredi entre 18h30 et 20h au SIT) :

**8 NOVEMBRE
13 DÉCEMBRE**

Contact : dcabeza@sit-syndicat.ch

L'association Viol-Secours propose

"ON EST TROP SUPER"
Atelier sur l'estime de soi

Le super collectif qui anime

JEANNINE ET LA SCIE SAUTEUSE

Dimanche 26 novembre

10h-17h, gratuit sur inscription

LE MULTATULI
Rue de Montbrillant, 16
1201 Genève

L'atelier "On est trop super" s'adresse aux personnes ressentant un manque d'estime de soi et aillant l'envie de renforcer celui-ci.

L'atelier sera composé de parties théoriques, de discussions et d'exercices corporels (théâtre et danse), avec une pause le midi, ramène ton pique-nique si tu veux.

Il se déroulera en mixité choisie sans homme cisgenre dyadique*, à partir de 16 ans.

Objectifs de l'atelier :

- Passer un moment agréable ensemble
- Penser la notion d'estime de soi et comment favoriser celui-ci
- Faire l'expérience des discussions au travers du corps

C'est trop super, je veux m'inscrire !
jeannineetlasciesauteuse@mailo.com

C'est trop super, je veux en savoir plus !
<https://jeannine.hotglue.me/>

Atelier organisé dans le cadre du 25 novembre, journée internationale de lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

*cisgenre dyadique : personne se reconnaissant dans le genre qui lui a été assigné à la naissance et dont les caractéristiques sexuelles correspondent à la binarité mâle-femelle.

ASSOCIATION VIOL-SECOURS

FANFARE SYNDICALE



Le SIT souhaite créer une fanfare syndicale pour accompagner des manifestations, défilés, actions coup de poing.

Nous sommes à la recherche de musiciennes-ns amatrices-eurs ou professionnel-le-s qui voudraient rejoindre cette aventure.

N'hésitez pas à contacter les sous-signés en demandant nos adresses courriels au secrétariat.

Nous ferons, durant cette automne, une première rencontre musicale, pour voir ensemble le répertoire, les répétitions...

À bientôt !
Daniel Schweizer – Daniel Häring – Philippe Clerc

Le 9 novembre 1932, l'armée suisse tire sans sommation contre des manifestants protestant contre la tenue d'un meeting fasciste et tue treize personnes. Les autorités poursuivent et condamnent les manifestants.

Rassemblement en hommage aux victimes du 9 novembre 1932

Jeudi 9.11.2023 près de la Pierre sur le parvis de l'Uni-Mail

18h00 rassemblement

18h15 discours

18h30 hommage aux treize victimes du 9.11.32



Face à la crise sociale et écologique, devant les drames humanitaires: pas de place pour le populisme et l'extrême-droite!

Alors que les primes maladies et l'inflation entament le pouvoir d'achat des travailleuses et travailleurs, le patronat rechigne à augmenter les salaires.

Entre temps, les dividendes versés aux actionnaires n'ont jamais été aussi élevés.

Alors que les moyens sont là pour mener une politique sociale et écologique, les milieux patronaux et la droite bourgeoise ont choisi ces derniers mois l'alliance politique avec les partis de l'extrême-droite xénophobe et antifrontalière, donnant du crédit à leurs discours accusant le collègue

frontalier d'être responsable du dumping salarial, le voisin réfugié d'être à l'origine de la hausse des loyers,...

En même temps, les budgets militaires prennent l'ascenseur.

Il y a 91 ans, en 1932, ces mêmes milieux patronaux et bourgeois s'accommodaient des meetings fascistes et n'ont pas hésité à accuser et faire condamner les manifestants et organisations du mouvement ouvrier après avoir envoyé la troupe contre eux.

A l'heure où partout en Europe et en Amérique on assiste à une montée de mouvements politiques réactionnaires et anti-démocratiques, se souvenir du 9 novembre 1932 c'est se donner les moyens de mieux comprendre le présent pour développer les solidarités!

Les 13 victimes de la tuerie du 9 novembre 1932 : **Henri Fürst**, 38 ans, mécanicien, président du Parti communiste genevois (le premier à avoir été abattu) - **Francis Clerc**, 54 ans, fraiseur (dont le fils faisait partie des recrues venues de Lausanne) - **Edouard Quillet**, 34 ans, employé à l'Armée du Salut - **Edmond Junod**, 29 ans, mécanicien - **Jean-Pierre Lardraz**, 23 ans, employé de commerce - **Emile Henry**, 55 ans, batelier - **Gabriel Loup**, 57 ans, patron boulanger - **Oscar Maurer**, 25 ans, employé de banque (tué alors qu'il sortait des cours du soir) - **Emile Guignat**, 27 ans - **Melchior Allemann**, 31 ans, employé d'hôtel, militant socialiste - **Hans Brugger**, 28 ans - **Alphonse Kolly**, 41 ans - **Marius Rattaz**, 36 ans, régent principal à Chêne-Bourg, mort le 14 novembre des suites de ses blessures.

Comité d'organisation du 9 novembre:
Action antifasciste Genève, Centre démocratique kurde, Communauté genevoise d'action syndicale, Parti du travail, Parti socialiste genevois, solidarités, Union populaire, Les Verts-s, Groupe pour une Suisse sans armée



Saison 2023-2024

Metro Boulot Kino

PRESENTE

Projections et discussions sur le thème du travail

Avec le soutien de :



PROJECTIONS 19h

FONCTION CINEMA

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

www.metroboulotkino.ch
metroboulotkino@ik.me





CARTEL
INTERSYNDICAL

PROJET DE BUDGET 2024 DE L'ÉTAT DE GENÈVE

Pouvoir d'achat en chute libre, une mobilisation s'impose!

Grève du personnel de l'État et des secteurs subventionnés

MARDI 14 NOVEMBRE, DÈS 14H

16 H 30 Assemblée du personnel au Palladium

17 H 30 : Manifestation (au départ du Palladium)

Revendications, programme et consignes sur cartel-ge.ch et sit-syndicat.ch

Manif climat

Trois fois plus. Le 30 septembre, la manifestation pour le climat à Berne a rassemblé trois fois plus de monde que la manifestation de l'USS sur le pouvoir d'achat deux semaines plus tôt.

Le SIT y était (aux deux manifs), pour rappeler que les deux enjeux, protection des revenus et protection du climat, ne s'opposent pas ni ne sont en concurrence, mais sont au contraire les deux faces d'une même médaille: celle d'une transition écologique et sociale qui doit impérativement passer par la mobilisation des travailleurs-euses. Une nécessité que le résultat des élections fédérales rend encore plus impérieuse. 

Davide De Filippo



JAB
CH-1211 Genève 3
P.P. / Journal

LAPOSTE 

SIT INFO
CP 3135
1211 GENÈVE 3



© Demir Sönmez

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, Manuela Cattani, Jérôme Chapuis, Clément Dubois, Équipe Chômage, Davide De Filippo, Sarah Destanne, Merita Elezi, Mirella Falco, Jean-Luc Ferrière, Anne Fritz, Sandra Froidevaux, Jesús Gomez, Thierry Horner, Alice Lefrançois, Martin Malinovski, Nicole Moser, présidence du SIT, Julien Repond, 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.