



SERVICES PUBLICS

Variable d'ajustement

Photos © Alexandre P. Thibaudeau

Pour les syndicats, le projet de budget 2019, soumis au Grand Conseil les 13 et 14 décembre, s'inscrit dans la politique d'austérité imposée par la droite. Appel à mobilisation.

Austérité • Le 15 novembre dernier, mille personnes ont répondu à l'appel des syndicats membres du Cartel inter-syndical du personnel de l'Etat et du secteur subventionné pour exprimer leur crainte de budgets insuffisants et dénoncer les situations critiques qu'elles vivent au quotidien. Le personnel dénonce des atteintes aux prestations et revendique des moyens pour améliorer ses conditions de travail. La mobilisation se poursuit en décembre pour un budget répondant aux besoins de la population, pour la défense de la caisse

de pension du personnel et pour l'application des mécanismes salariaux.

PRESTATIONS EN DANGER

La manifestation du 15 novembre dernier est un premier signal pour dénoncer un budget d'austérité qui n'accorde pas les moyens et postes suffisants aux services. Ce sont des centaines, voire milliers, de postes qui manquent, entre autre plus de 1200 postes aux HUG, 40 à l'IMAD, 97 à l'HG. Une fonction publique rongée jusqu'à l'os présente des conséquences désastreuses pour la qualité

des prestations offertes à la population: impossibilité de répondre à des besoins grandissants, risque de privatisation de certaines prestations, délais d'attente et services inatteignables.

MENACES SUR LES SALAIRES

En outre, des mesures d'austérité salariale avaient été annoncées: engagement des nouveaux-elles collaborateurs-trices deux classes de salaire en dessous, blocage des annuités et non-indexation des

> SUITE PAGE 4

IMPOSITION DES ENTREPRISES

Pour le Conseil d'Etat genevois, le dynamisme économique compensera complètement les pertes fiscales liées à la baisse du taux d'imposition des entreprises en cinq ans. Un grand baratin. **4**

CHÔMAGE

Les chômeurs-euses sont de plus en plus stigmatisé-e-s et attaqué-e-s dans leurs droits. Il faut que cela change. **7**

DOSSIER GRÈVE DES FEMMES/FÉMINISTE

Jusqu'au 14 juin 2019, SITinfo consacre tous ses dossiers centraux aux multiples motifs de la grève des femmes et féministe en préparation. Dans ce numéro: violences sexistes et harcèlement sexuel, et enjeux dans l'hôtellerie. **8-9**

CONSTRUCTION

La lutte des maçons a payé: les négociations nationales ont abouti à un projet d'accord. Tandis que les négociations au plan genevois se font encore attendre. **10**

VILLE DE GENÈVE

L'« affaire des notes de frais » du Conseil administratif n'est que la pointe de l'iceberg d'une gestion peu transparente des règles s'appliquant au personnel en Ville de Genève. **12**


Billet de la présidence

Quelle pourrait être la différence majeure entre deux récents événements de la vie sociale en Suisse et en France, entre la nouvelle convention nationale de la construction et le mouvement des « gilets jaunes » ?

J'en vois une qui m'a fait penser à la nature même de notre syndicat : la démocratie semi-directe et le rôle des organisations politico-sociales.

La démocratie semi-directe ou représentative est celle que nous vivons dans nos comités sectoriels : c'est la possibilité de sortir de nos déterminations sociales. Les différences du point de vue de la citoyenneté, des sexes, de l'âge ou de l'origine n'ont plus la même importance, c'est notre condition de travailleuse et travailleur qui nous réunit entre êtres égaux, tirant à la même corde, notamment la défense de nos salaires et la valorisation de notre apport, par notre travail salarié, à la richesse générale. Nous nous constituons en une organisation politico-sociale, en un corps intermédiaire, en un syndicat, comme partie prenante dans les négociations souvent tripartites avec l'Etat et le patronat.

Ainsi après un mouvement de protestation qui a réuni plus de 18000 maçons dans les principales villes de Suisse cet automne, y compris à Genève où notre syndicat a été particulièrement actif, un accord a été trouvé dès janvier 2019 dans le secteur de la construction, qui doit encore être validé d'ici mi-décembre par les partenaires sociaux.

Dans le mouvement de français des « gilets jaunes », spontané, parsemé de revendications pertinentes, mais aussi hétéroclites et farfelues, son manque d'organisation en est aussi sa faiblesse, par laquelle les casseurs se sont engouffrés. Il était piquant d'entendre dernièrement la Déléguée nationale et gardienne de la paix du syndicat Unité SGP Police FO (force ouvrière), sur une chaîne d'information en continu, demander à un des porte-parole des « gilets jaunes », d'organiser le service d'ordre du cortège du 8 décembre à Paris... Ici, les corps intermédiaires (syndicats ou partis politiques) sont hors course, ce qui est très problématique car c'est ce qui rend difficile tout dialogue social ou négociation, sur lequel devrait aboutir toute protestation sur les pavés et dans la rue, lorsqu'il n'y a pas d'autre voie! 



SOMMAIRE

ÉDITO

Résister, coûte que coûte **p3**

ACTUALITÉS

Le grand baratin du Conseil d'Etat **p4**

Variable d'ajustement **p4**

Claques à l'UDC et aux assuré-e-s **p5**

LHOM : référendum déposé **p5**

Bâle dit NON à l'extension des horaires

d'ouverture des magasins **p5**

Berne dit NON à PF17 **p5**

Le projet pilote touche à sa fin,

la lutte continue **p6**

Le chemin de croix

des chômeurs-euses **p7**

Soutien unanime à la grève

féministe, nouvelle présidence **p7**

DOSSIER

Tolérance zéro pour le harcèlement sexuel et les violences sexistes **p8**

Des procédures d'enquête inadéquates pour le Canton et les communes **p9**

Femmes de chambre :

« Notre travail est la colonne

vertébrale des hôtels » **p9**

SECTEURS

Accord en vue au niveau national **p10**

Un nouveau Contrat-type de travail est édicté **p10**

Uber Eats s'implante à Genève, pour mieux grignoter nos droits **p11**

Retraites à la croisée des chemins **p11**

Transparence et exemplarité se font attendre **p12**

Indexation et allocations enfants amputées au PB2019 **p12**

DROIT DU TRAVAIL

Discrimination des personnes LGBT au travail : des outils pour se défendre **p13**

EN ACTION

Maçons en lutte **p16**



syndicat

interprofessionnel
de travailleuses et
travailleurs

HORAIRES

9 h à 12 h et 14 h à 17 h 30

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

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

PERMANENCES DU SIT

Bâtiment, parcs et jardins, nettoyage
mardi et jeudi de 15 h à 18 h au rez-de-chaussée

Tertiaire-privé

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

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

Santé, social, secteurs public et subventionné

mardi de 10 h 30 à 13 h 30

mercredi de 15 h à 18 h au 2^e étage

Opération Papyrus

lundi de 14 h à 20 h, jeudi de 14 h à 17 h

vendredi de 9 h à 12 h

Service des impôts

déclaration : sur rendez-vous pour les membres uniquement
+41 (0) 22 818 03 20

CAISSE DE CHÔMAGE DU SIT

guichets : lundi, mercredi et vendredi de 14 h à 17 h au 3^e étage

+41 (0) 22 818 03 33

tous les matins, de 9 h à 12 h

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

Résister, coûte que coûte

Ruiner l'économie, bureaucratisation du marché du travail, protectionnisme du passé, irresponsabilité syndicale, faire le jeu isolationniste de l'UDC. Voilà résumées pêle-mêle les critiques et les attaques de divers bords que le mouvement syndical va devoir affronter dans les trois prochains mois parce que il entend tenir bon sur les mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes, quitte à se saisir du référendum si un accord institutionnel qui brade les mesures d'accompagnement devait être signé.

Le 7 décembre le Conseil fédéral, au lieu de signer, a botté en touche et renvoyé la balle de l'accord institutionnel négocié avec l'Union Européenne à une large consultation de tous les milieux concernés.

Les points de frictions, sur lesquels l'UE n'entend plus rediscuter, ce qui fait que l'accord est à prendre où laisser, sont deux: l'exigence de réduire de suite à la portion congrue le contrôle des conditions de travail des travailleurs-euses détaché-e-s, et la compétence de la Cour européenne de justice de trancher en cas de désaccord sur la proportionnalité des mesures d'accompagnement.

Non, ce n'est pas « bureaucratique » d'exiger le maintien d'un délai de 8 jours plutôt que 4 voulus par l'UE pour contrôler le respect du salaire des 90 000 travailleurs-euses détaché-e-s annuellement en Suisse, dont 10 000 à Genève, par des entreprises de pays de l'UE.

Non, ce n'est pas « ruiner l'économie » d'exiger des entreprises détachantes qu'elles versent une caution qui leur est rendue s'il est prouvé qu'elles respectent les règles. Plus la durée du travail est courte, plus il y a risque d'abus. En 2017, le 25 % des entreprises détachantes dans les secteurs à CCT se sont révélées en infraction. Des informaticiens détachés de Roumanie, des peintres détachés d'Allemagne, des carreleurs détachés d'Italie ont été sous-payés. S'il n'y avait pas

eu de caution payée à l'avance, combien auraient été les entreprises en infraction?

Accepter la réduction des mesures d'accompagnement pour les travailleurs-euses détaché-e-s, c'est ouvrir la porte à leur réduction voire à leur démantèlement.

Laisser la Cour de justice européenne décider de la proportionnalité des mesures d'accompagnement, c'est s'exposer à des jugements défavorables. Parce que l'UE place les intérêts commerciaux des entreprises d'accéder le plus librement possible à tous les marchés au-dessus des intérêts de protection des salarié-e-s, du montant de leur salaire et de la durée du travail, du paiement des assurances sociales et des frais de voyage et de logement.

Non ce n'est pas « isolationniste » de revendiquer l'égalité de salaire, des cotisations aux assurances sociales et des conditions de travail pour toutes et tous les travailleurs-euses

sans considération de nationalité, de permis ou de durée du travail, ni n'est « isolationniste » de lutter contre le dumping salarial et les abus patronaux dans un contexte de creu-

sement des inégalités sociales qui devient insupportable.

Ce n'est pas au SIT qui défend depuis 15 ans les droits des sans-papiers et les droits de tous-tes les migrant-e-s que l'on viendra faire la leçon de l'isolationnisme.

Ce qui est passéiste et irresponsable est de rester croché au néo-libéralisme et au marché sans règles, aux cadeaux fiscaux aux actionnaires et aux théories du ruissellement, au moins-disant social et à masquer qu'en Suisse le pouvoir d'achat des salarié-e-s sérode car les salaires stagnent et la pauvreté augmente.

Le maintien de la voie bilatérale et l'intégration à l'Europe ne peuvent pas se faire sans amélioration des conditions de travail, des droits et de la protection des salarié-e-s, encore insuffisante en Suisse et chancelante dans de nombreux pays européens qui ont revu le droit du travail et les protections sociales à la baisse. Ni sans luttes et solidarité entre les salarié-e-s et les syndicats des pays de l'UE, pour une Europe sociale, écologique et solidaire. ♦

Manuela Cattani

« Ce qui est passéiste et irresponsable est de rester croché au néo-libéralisme »

IMPOSITION DES ENTREPRISES

Le grand baratin du Conseil d'Etat

Pour le Conseil d'Etat genevois, le dynamisme économique compensera complètement les pertes fiscales liées à la baisse du taux d'imposition des entreprises en cinq ans. Une vaste supercherie.



RFFA • C'est à se demander s'il s'agit d'un boniment effronté ou d'une hallucination collective. En défense de son projet de mise en œuvre cantonale de la nouvelle tentative de réforme de l'imposition du bénéfice des entreprises (RFFA), le Conseil d'Etat genevois prétend que la perte de 500 millions que générera la baisse du taux d'imposition des entreprises de 24 % à 13,5 % sera entièrement compensée cinq ans après son entrée en vigueur. Comment ? Grâce au dynamisme économique que généreront ces cadeaux fiscaux aux grandes entreprises. Une affirmation sans aucun fondement. Explication.

CROISSANCE CHIMÉRIQUE

Aujourd'hui, les entreprises déclarent 30 milliards de bénéfice net annuel à Genève, qui génèrent 1,5 milliards d'impôt. Avec la réforme fiscale cet impôt chute à 1 milliard. La question devient donc : quel bénéfice futur des entreprises faut-il atteindre pour revenir de 1 à 1,5 milliard, soit une augmentation de

50 % ? A taux constant, la réponse est simple : il faut que le bénéfice augmente lui aussi de 50 %. Donc qu'il passe de 30 à... 45 milliards. Or une telle augmentation, réellement faramineuse, est-elle possible en 5 ans ? On peut en douter. De 2010 à 2015 (derniers chiffres disponibles), la hausse du bénéfice déclaré a été de 12%. On est donc loin du compte. Pour augmenter de 50 %, il a fallu une période de 11 ans (2005 à 2015). Il faudrait donc attendre jusqu'en 2031 pour que la perte annuelle devienne égale à zéro. La dette aura augmenté alors de 2,7 milliards, à 15,5 milliards et ce n'est qu'après 21 ans que ce cumul de pertes serait enfin annulé.

AUSTÉRITÉ PROGRAMMÉE

Pendant ce temps, les besoins de la population auront augmenté, et ces montants ne représenteront donc pas la même proportion des ressources fiscales nécessaire pour y répondre. D'autre part, l'attractivité, si elle se marque, se fera dans les domaines exonérés, donc encore faut-il qu'elle se traduise par une hausse

d'impôt réelle. Qui plus est, après 2 ans déjà (2022), on aura dépassé le seuil prévu pour le frein à l'endettement, cette fois, fixé à 13,3 milliards. Frein qui signifie blocage de tous les crédits d'ouvrage à l'exception de ceux à caractère urgent, et vote à la majorité de 51 voix... Et après 5 ans, bien avant le bout des pertes, plus de frein au déficit : donc 750 millions à économiser dans le cadre du budget... Une sévère cure d'austérité budgétaire est par conséquent d'ores et déjà programmée avec de tels cadeaux fiscaux aux entreprises.

ECRAN DE FUMÉE

La propagande patronale tourne également déjà à plein régime. A lire les propos du représentant des multinationales dans un quotidien genevois (TdG du 23 novembre), l'augmentation de l'imposition des entreprises multinationales « va permettre de financer la baisse d'imposition pour les autres entreprises ». Sauf que les 500 millions de pertes annuelles tiennent déjà compte des 220 millions que les multinationales

paieront en plus, et que l'hypothèse de croissance du Conseil d'Etat a donc bien peu de chance de se réaliser. On voit alors son intérêt à maintenir un écran total de fumée sur la réalité de ces chiffres et de leurs conséquences.

NON À LA RFFA

Mais ce pillage des caisses de l'Etat et la régression sociale qui en découlera ne sont pas une fatalité. La suppression des privilèges fiscaux des multinationales est nécessaire, mais elle doit se faire sans pertes, comme le préconise l'initiative « Zéro pertes ». Comment y parvenir ? En commençant par signer en masse le référendum national contre la RFFA.

Jean-Luc Ferrière

SIGNEZ ET FAITES SIGNER LE RÉFÉRENDUM CONTRE LA RFFA

Téléchargez la feuille sur sit-syndicat.ch et renvoyez-la, même incomplète, avant le 24 décembre !

SERVICES PUBLICS

Variable d'ajustement

> SUITE DE LA PAGE 1

salaires. Si les deux premières mesures ont été retirées juste avant les mobilisations, le Conseil d'Etat ayant trouvé des entrées fiscales se chiffrant en centaines de milliers de francs, rien ne garantit que le Grand Conseil soit prêt à l'accepter. L'indexation est également un droit, la bloquer pendant quatre ans revient à réduire fortement le pouvoir d'achat alors que le coût de la vie augmente.

Ces menaces qui pèsent sur le revenu de 35 000 ménages ne trouvent leur origine que dans la

perspective des énormes pertes fiscales que générera la réforme de l'imposition des bénéfices des entreprises voulue par la droite patronale.

MOBILISATION DE LONGUE HALEINE

Par ailleurs, à l'heure où nous mettons sous presse, le financement additionnel de la Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève (CPEG) fait toujours l'objet de débats au sein du Grand Conseil, faisant peser des risques majeurs sur les futures retraites du personnel.

Face à ces enjeux essentiels, le personnel et ses syndicats se sont prononcés pour poursuivre la mobilisation. Il faut cesser de jouer au yoyo avec le budget de l'Etat. Les conditions de travail de certains services doivent être améliorées par l'engagement de personnel et l'abandon d'un management souvent répressif et de contrôle. En ce sens, le Cartel se prépare à des discussions préliminaires sur le projet de budget 2020 avec le Conseil d'Etat dès janvier. Dans cette perspective, le SIT mettra en avant les améliorations tant attendues. La lutte contre les contrats précaires, l'amélioration des droits syndicaux et des congés pour maladie ou maternité lors de la première année d'engagement, et pour les contrats précaires, ainsi qu'une véritable politique d'égalité feront partie de nos premières revendications. ♦

Sandra Froidevaux

DROITS FONDAMENTAUX

Claques à l'UDC et aux assuré-e-s

Le 25 novembre, l'initiative de l'UDC « pour l'autodétermination » et le référendum contre la surveillance des assuré-e-s ont été balayés dans les urnes.



Votations • Le chaud et le froid ont soufflé sur nos droits fondamentaux le dimanche 25 novembre. Côté chaud, l'initiative liberticide de l'UDC « pour l'autodétermination, contre les juges étrangers » a été balayée par 66,2% des votant-e-s. Côté froid, 64,7% de ces derniers-ères ont accepté de confier des super-pouvoirs d'espionnage aux assurances pour traquer les fraudeurs-euses, malgré deux poches de résistance, le Jura et Genève. Comme quoi tout espoir n'est pas perdu, à condition d'une ligne syndicale claire et combative.

UDC DÉFAITE

L'UDC voulait en faire son cheval de bataille pour les prochaines élections fédérales. C'est doublement raté. Non seulement les autorités fédérales ont travaillé de manière à soumettre l'initiative « pour l'autodétermination, contre les juges étrangers » au vote populaire avant le printemps prochain, mais le peuple l'a également sèchement refusée lors de la votation du 25 novembre.

Le peuple a ainsi refusé de supprimer les garanties, imparfaites mais garanties néanmoins, qu'offrent le droit international et la juridiction de la Cour européenne des droits humains en matière de droits fondamentaux. Des droits fondamentaux régulièrement attaqués par l'UDC soit par voie d'initiatives, soit par une pression politique et idéologique constante sur les droits des minorités, des étrangers-ères, des bénéficiaires d'aides publiques, et plus largement sur les droits des salarié-e-s.

Mais l'UDC n'est pas morte, forte de l'aboutissement de son initiative pour supprimer la libre-circulation des personnes, et d'un Conseil fédéral et d'une droite décomplexée prêt-e-s à bousiller les déjà insuffisantes

protections des salaires découlant des mesures d'accompagnement. Dans la bataille qui s'annonce homérique sur la question de l'accord institutionnel avec l'Union européenne, notre positionnement sera clair: ni avec le Conseil fédéral, ni avec l'UDC et ses allié-e-s.

LE JURA ET GENÈVE RÉSISTENT

La loi sur la surveillance des assuré-e-s a quant à elle été largement acceptée, mais refusée dans le canton du Jura et à Genève. Comment expliquer ces exceptions? Dans une campagne de la droite patronale largement axée sur la chasse aux abus, terrain labouré par des décennies de matraquage idéologique de l'UDC aux relents systématiquement xénophobes, on ne peut s'empêcher d'émettre l'hypothèse d'un vote jurassien et genevois fondé sur la tradition ouvrière et un discours syndical sans concession à l'égard de l'idéologie néolibérale et des relents xénophobes qui la sous-tendent.

Car l'on peut bien, et à raison, critiquer la campagne menée par le conseiller fédéral socialiste Alain Berset en faveur de cette loi. Mais on notera également la faiblesse de la campagne de l'USS, trop occupée ailleurs et surtout trop peu aguerrie, pour ne pas dire carrément complice, à l'ambiguïté coupable du discours sur la préférence nationale.

L'enseignement de cette votation est donc clair: un positionnement syndical sans ambiguïtés et combatif sur les abus patronaux et la nécessaire égalité des droits des travailleurs-euses pour les combattre est le meilleur terrain possible pour empêcher la mauvaise herbe anti-sociale et liberticide d'y pousser. ♦

Davide De Filippo

LHOM : RÉFÉRENDUM DÉPOSÉ

Pas d'ouverture le dimanche sans protections pour les veudeurs-euses. Le 7 novembre, les syndicats et les partis de l'Alternative ont déposé 7790 signatures sur les 5227 nécessaires pour s'opposer à la loi votée à la hussarde par le Grand Conseil permettant l'ouverture des magasins trois dimanches par an sans nécessité de convention collective de travail étendue.

Au vu de la facilité avec laquelle ces signatures ont été récoltées devant les magasins, les patrons genevois feraient bien de prendre la mesure de la nécessité d'ouvrir enfin des négociations avec les syndicats représentatifs du secteur. ♦ **JG**

BÂLE DIT NON À L'EXTENSION DES HORAIRES D'OUVERTURE DES MAGASINS

Avec 59,66% de NON, Bâle a refusé une fois de plus la tentative d'extension des horaires des magasins.

La loi adoptée par le parlement cantonal autorisait les commerces à fermer deux heures plus tard le samedi et les veilles de jours fériés (20h), et une heure plus tard la veille du jeudi de Pâques (18h).

Alors que les arguments patronaux sont identiques à ceux de la droite genevoise, lutte contre le tourisme d'achat et le commerce en ligne, ce vote sonne comme un sérieux avertissement aux patrons genevois, qui tentent de passer en force sur un projet analogue (lire ci-dessus). ♦ **DDF**

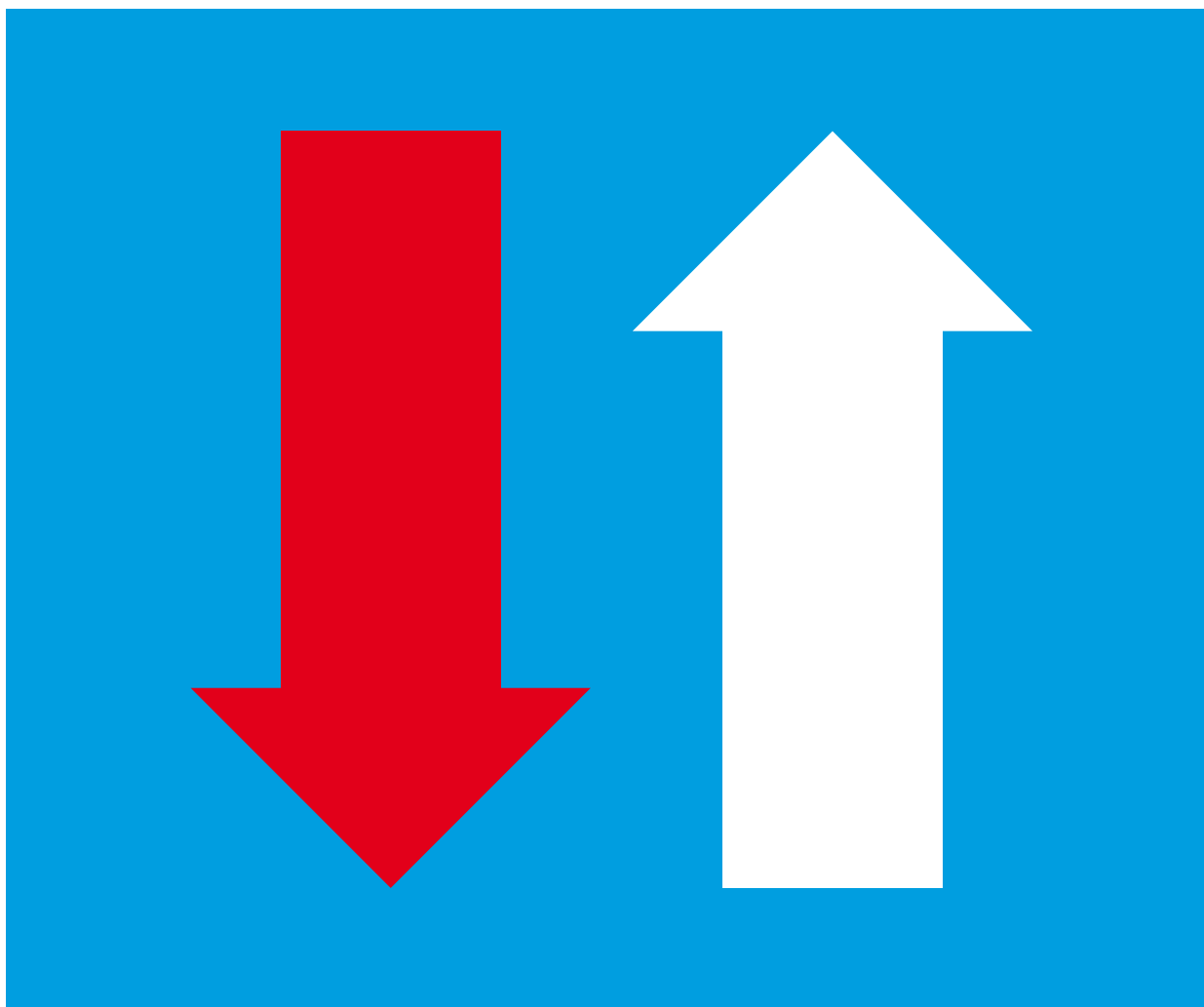
BERNE DIT NON À PF17

Les électeurs-trices bernois-es ont dit NON à 53,6% la baisse de l'impôt sur le bénéfice des entreprises voulue par les autorités cantonales.

Il s'agit d'une très sévère défaite pour la droite patronale. Leur argument selon lequel le canton de Berne doit « conserver son attractivité » en comparaison intercantonale n'a donc pas été suivi.

Le peuple bernois a ainsi courageusement refusé la logique ruineuse de la course à la baisse d'impôts entre les cantons par des cadeaux fiscaux aux grandes entreprises.

De bonne augure dans la suite du combat contre la RFFA tant au niveau fédéral que cantonal. ♦ **DDF**



PAPYRUS

Le projet pilote touche à sa fin, la lutte continue

Alors que l'opération Papyrus prendra fin le 31 décembre prochain, le SIT appelle à sa pérennisation.

Régularisations • L'opération Papyrus, en tant que projet pilote, prendra fin le 31 décembre 2018. Dans l'attente de l'évaluation de l'opération et des décisions que devront prendre les autorités sur cette base, le SIT maintiendra ouverte ses permanences spécifiques dès janvier de l'année prochaine. Car du point de vue syndical, le bilan est déjà fait: la clarification des critères de régularisation fonctionne et permet à de très nombreux-ses travailleuses

et travailleurs de sortir de l'ombre. Pour le SIT et les autres organisations membres du Collectif de soutien aux sans-papiers, cette procédure doit être pérennisée et étendue à toute la Suisse.

EVALUATION FINALE ATTENDUE

A l'heure de tirer un premier bilan à mi-parcours du projet, en février dernier, (voir SITinfo du mois d'avril 2018), les partenaires du projet, autori-

tés, associations et syndicats, se sont félicités des premiers effets positifs du projet. L'évaluation finale du projet pilote Papyrus, conduite par le professeur Giovanni Ferro Luzzi de l'Institut de recherche appliquée en économie et gestion de l'Université de Genève, et attendue pour le début de l'année 2019 ne devrait pas tirer d'autres conclusions. Le SIT tire cette analyse de plusieurs facteurs: les dispositifs de lutte contre le travail au noir et la sous-enchère salariale

fonctionnent, celui de chèque-service destiné à favoriser la déclaration de salaires aux assurances sociales continue à se développer, et la bourse de l'emploi rebaptisé « Ménage-Emploi », plateforme internet visant à mettre en contact employé-e-s et employeurs dans le secteur de l'économie domestique, a pris son envol. Enfin, le profil des nombreuses personnes pour lesquelles le SIT a déposé un dossier de régularisation (un peu plus de 700 à ce jour) n'a pas évolué au cours de cette dernière année.

PERMANENCES OUVERTES

Les personnes qui remplissent les critères de l'opération Papyrus pourront déposer leur dossier jusqu'au 31 décembre 2018, date officielle de la fin du projet. Si la suite qui sera donnée à cette opération n'est pas encore très claire, il est vraisemblable que certains critères objectifs comme la durée du séjour requise pour espérer une régularisation seront repris à partir du 1er janvier 2019. Le SIT va donc maintenir son dispositif de permanences spécifiques pour les personnes sans statut légal dès le 10 janvier 2019, les lundis de 14h00 à 20h00, les jeudis de 14h00 à 17h00, et les vendredis de 09h00 à 12h00. Pour répondre à toutes les questions utiles mais aussi pour conseiller les personnes concernées sur les procédures correctes à entreprendre pour obtenir une régularisation.

DÉFENDRE SES DROITS

En parallèle, le syndicat va renforcer son action syndicale en développant de nouvelles forces au sein de ses permanences de secteurs et sur les lieux de travail. Car, une chose est certaine pour le SIT, l'opération Papyrus a donné des armes aux travailleurs et travailleuses sans-papiers pour défendre leurs droits face aux patrons-fraudeurs. Des armes que nous devons absolument continuer à affûter. Comme il est certain que la question des emplois sera toujours un critère de régularisation pour les autorités.

Car si le premier enjeu de la régularisation des travailleuses et travailleurs sans statut légal est de permettre à des milliers d'entre elles et d'entre eux de sortir de la précarité, le second est celui d'assainir des secteurs particulièrement touchés par le travail au noir tels que l'économie domestique, la construction, ou encore l'hôtellerie-restauration. Une tâche à laquelle toute la Suisse devra bien un jour s'attaquer. Et le plus tôt sera le mieux. ♦

Thierry Horner

EMPLOI

Le chemin de croix des chômeurs-euses

Les chômeurs-euses sont de plus en plus stigmatisé-e-s et attaqué-e-s dans leurs droits. Il faut que cela change.

Précarité • Décidément, être au chômage, c'est un calvaire. Depuis sa création en 1982, chaque révision de l'assurance chômage n'a fait qu'empirer les conditions des personnes au chômage, faisant passer ces derniers-ères de victimes du marché du travail au « statut » d'abuseurs-euses potentiel-le-s. Moins de droits, mais également moins de considération par les offices publics censés leur venir en aide, dont le personnel est également mis sous pression par des hiérarchies porteuses de cette politique stigmatisante à l'égard des précaires. Un changement de cap devient urgent.

PRESSION ET RÉPRESSION

Comme s'il ne suffisait pas d'avoir perdu son boulot, l'Office cantonal de l'emploi (OCE) met des bâtons dans les roues des personnes à la recherche d'un emploi plutôt que de les aider. Pénalités pour avoir fait 9 recherches d'emploi au lieu des 10 exigées, pour n'avoir pas choisi la voie électronique pour une postulation, pour avoir oublié d'avertir son-sa conseiller-ère d'un entretien d'embauche se déroulant au même moment qu'un rendez-vous planifié à l'ORP, autant d'aberrations à subir.

Les chômeurs-euses ne sont pas les seules victimes du cynisme de la nouvelle direction de l'OCE qui veut mettre au pas les fainéant-e-s que sont pour elle les personnes au chômage: les collabo-



rateurs-trices de l'OCE également subissent une pression insoutenable avec l'instauration d'une obligation individuelle de « résultats », l'interdiction de faire plus que 10 heures supplémentaires par mois alors que le service est chroniquement sous doté en personnel par rapport au nombre d'usagers-ères. Pendant ce temps, le magistrat de tutelle

du chômage, Mauro Poggia, prétend que tout va bien, le chômage baisse...

L'ÉTERNELLE CIBLE

Après les aberrations de l'OCE, c'est maintenant au tour de la direction de la caisse cantonale genevoise de chômage de dysfonctionner, de mettre la pression sur les collaborateurs-trices de façon telle que le taux d'absentéisme grimpe en flèche, mettant à mal les assuré-e-s inscrit-e-s à la caisse cantonale qui doivent attendre de plus en plus longtemps pour recevoir leurs indemnités.

Mais plutôt que d'octroyer les moyens nécessaires à un fonctionnement normal et respectueux des assuré-e-s, voilà que la droite s'acharne contre ces derniers-ères sous couvert de « chasse aux abus ». Les bénéficiaires d'assurances et d'aides sociales sont ainsi toutes et tous devenu-e-s des fraudeurs-euses potentiel-le-s, ce qui justifie de les mettre toutes et tous sous surveillance. Un long travail de sape, doublé d'un discours confinant parfois au racisme pur et simple (notez comme les fraudeurs sont « toujours » des étrangers), et qui a fini par convaincre le peuple qu'il faut donner plus de pouvoirs d'espionnage aux assurances qu'à la police elle-même.

CHANGER DE POLITIQUE!

Le seul moyen de lutter efficacement contre le chômage et l'exclusion dans un environnement où de plus en plus de personnes alternent emplois de durée limitée et périodes au chômage, c'est créer des emplois. Des emplois au bénéfice de la population et adaptés aux compétences, aptitudes et désirs des travailleurs et des travailleuses. Il est temps que l'Etat change d'orientation et mette en place une politique volontariste de création d'emplois, par exemple dans le domaine des soins aux personnes ou de la transition vers une économie écologique, plutôt que de persévérer sur la voie de la stigmatisation et la mise sous pression des personnes au chômage. ♦

Françoise Weber

CONGRÈS USS

Soutien unanime à la grève féministe, nouvelle présidence

Le 30 novembre et le 1er décembre dernier, l'USS a tenu son 56^e Congrès. Petit tour d'horizon des principales décisions.

Syndicats • C'est à la majorité absolue et au premier tour que Pierre-Yves Maillard, conseiller d'état socialiste dans le canton de Vaud, a été élu par 115 voix à la présidence de l'USS. 88 voix ont soutenu Barbara Gysi, conseillère nationale socialiste de Saint Gall et présidente de l'Association du personnel de la Confédération. Le SIT étant seulement membre associé de l'USS, il n'a pas eu à voter. Mais s'il l'avait pu, il se serait joint aux 15 abstentions venues souligner qui ni l'une ni l'autre ne pouvaient être soutenu-e-s compte

tenu de leur adhésion à PV2020 et à la RFFA que le SIT combat.

Le SIT attend de la présidence de l'USS une rupture avec les politiques et pratiques de la dernière période. Elle consiste à impulser un programme de lutte dans les entreprises et dans la rue pour de nouveaux droits pour les salarié-e-s, y compris en questionnant la paix du travail, plutôt que de rechercher des compromis au rabais dans les travées du parlement fédéral, compromis ensuite imposés au mouvement syndical sans véritable démocratie.

Autre protagoniste de ce Congrès: la lutte contre les inégalités salariales entre les hommes et les femmes et contre les discriminations, le sexisme et les violences à l'égard des femmes. L'engagement sur le terrain local depuis plusieurs mois de nombreuses syndicalistes, dont celles du SIT à Genève, a permis de mettre la pression et d'obtenir un soutien unanime de l'USS et de ses fédérations à cette lutte, déclarée de rang prioritaire pour l'année 2019. A noter que les déléguées latines ont obtenu du Congrès un plus en matière de financement de cette lutte. Parce que la grève s'organise dans les entreprises et les branches au niveau local, l'USS est tenue de soutenir financièrement les unions cantonales, notamment en matière de manifestations unitaires qui viendront jaloner la journée du 14 juin.

Enfin le Congrès, dont un des thèmes principaux était la prévoyance vieillesse, a décidé le lancement d'une initiative populaire fédérale pour une treizième rente AVS. ♦

Manuela Cattani

GRÈVE DES FEMMES/FÉMINISTE

Tolérance zéro pour le harcèlement sexuel et les violences sexistes



Photos © Demir Sönmez

Le 14 juin 2019, les femmes se mettent en grève également pour revendiquer la fin des violences dont elles sont encore trop souvent victimes.

EN MARCHÉ VERS LA GRÈVE

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

Protections • Dans l'espace public, au travail ou en contexte de formation, les violences sexistes et le harcèlement sexuel sont récurrents à l'égard des femmes et de toute personne dont le comportement dévie de la « norme » prescrite à leur genre. Le mouvement féministe, les syndicats et les associations dénoncent depuis longtemps ces violences fondées sur le genre et réclament des mesures de prévention efficaces, des sanctions à l'égard des auteur-e-s et une protection renforcée pour les victimes. L'enjeu est de taille puisqu'il en va de la possibilité de fréquenter l'espace public sans être importuné-e, d'étudier sereinement et de se maintenir en emploi.

Le harcèlement sexuel est une forme d'abus de pouvoir. Il nourrit et

reproduit les rapports de domination. Il constitue une forme de contrôle social et de volonté de domination masculine. Il s'agit de comportements qui dévalorisent et humilient et qui constituent une discrimination envers les personnes qui en sont victimes, principalement des femmes. Il peut s'agir de remarques ou plaisanteries scabreuses, de courriels ou sms gênants, d'étalage de pornographie, de contacts physiques non désirés, d'invitations importunes, d'agressions, ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle qui porte atteinte à la dignité de la personne. L'intention du harceleur n'est pas déterminante, c'est le ressenti de la victime qui importe.

RESPONSABILITÉ DES ENTREPRISES

Dans le domaine du travail, la loi précise que l'entreprise est tenue de prévenir et de faire cesser toutes formes de harcèlement sexuel, de violences sexistes et d'actes portant atteinte à la personnalité des employé-e-s, comme les propos et les actes homophobes

par exemple. Si elle ne le fait pas, elle peut être tenue de verser des indemnités à la personne qui en est victime et la dédommager pour tort moral.

Pour le syndicat, la priorité consiste à prendre des mesures préventives qui passent en premier lieu par l'information régulière du personnel sur la politique de tolérance zéro dans l'entreprise et la formation systématique des cadres. Les entreprises méconnaissent leurs obligations ou préfèrent les ignorer. Dans la majorité des cas, la personne qui dépose une requête auprès des tribunaux a déjà perdu son travail. Bien souvent, la direction choisit de déplacer la victime, de laisser pourrir la situation qui vire au mobbing, ou de faire pression pour qu'elle s'en aille, plutôt que d'agir contre l'auteur-e. La victime de harcèlement sexuel ou de violences sexistes doit aussi être mieux protégée contre le licenciement.

PROTECTIONS INSUFFISANTES

Une récente enquête, sur l'application de la loi sur l'égalité entre femmes et hommes dans les rapports de tra-

vail, a mis en évidence que 83% des décisions des tribunaux en matière de harcèlement sexuel sont négatives. Malgré cela, le Conseil fédéral refuse de modifier cette loi pour permettre un allègement de fardeau de la preuve et faciliter ainsi la reconnaissance des faits de harcèlement sexuel au travail, l'indemnisation des salarié-e-s concernées et leur réintégration dans l'entreprise.

Au niveau de l'entreprise, la prévention c'est aussi mettre en place une structure ou une personne de confiance externe, formée et habilitée à recevoir les plaintes de manière confidentielle, à prodiguer des conseils, à faire en sorte que l'employeur agisse pour faire cesser l'atteinte avec l'accord de la victime. Une procédure formelle d'investigation doit aussi être instaurée avec une garantie de protection des témoins. Rares sont les conventions collectives de travail qui contiennent un dispositif digne de ce nom. ♦

Valérie Buchs

Des procédures d'enquête inadaptées pour le Canton et les communes

La procédure d'enquête administrative ne protège pas assez les victimes et est inopérante. A quand une loi contre les violences de genre ?

Cadre légal • Pour les services publics, l'enjeu est double. Il s'agit à la fois de mettre en place des procédures d'investigation permettant aux employé-e-s victimes d'un harcèlement sexuel de faire la preuve qu'elles ont subi une atteinte grave à leur personnalité, mais aussi aux bénéficiaires des services publics de se défendre contre les agissements de leurs agents, comme par exemple les étudiantes face à leurs professeurs.


Aujourd'hui, lorsque l'Etat ou une commune ouvre une enquête administrative afin de déterminer si l'un-e de ses employé-e est l'auteur-e d'agissements constitutifs d'un harcèlement sexuel, la victime ne peut être entendue qu'en qualité de témoin, quand bien même elle est aussi employée.

Elle ne peut pas être accompagnée par un avocat ou son syndicat et elle n'a pas accès aux pièces du dossier. En d'autres termes, elle n'a pas la qualité de partie à la procédure contrairement à la personne mise en cause et elle a donc moins de moyens pour se défendre. Divers projet de lois sont déposés au Grand Conseil afin de corriger cet état de fait. Les investigations menées par le groupe de confiance de l'Etat, permettent par contre des droits identiques pour la personne mise en cause et la personne plaignante et d'entendre les témoins hors la présence des parties à la procédure.

Les scandaleuses affaires d'abus sexuels en milieu scolaire et le déni honteux du Département de l'instruction public quant à l'inadéquation



des mesures permettant aux élèves de dénoncer les agissements de leurs professeurs auront au moins permis de mettre en lumière la nécessité de pouvoir être accompagné-e par un conseil de son choix, de pouvoir témoigner hors la présence de la personne mise en cause et de renforcer les espaces d'écoute et de protection des victimes.

Une véritable loi contre les violences de genre devrait maintenant être mise en chantier dans ce canton, mais cela semble peu probable dans un proche avenir sans que les pressions s'accroissent pour que les politiques prennent ces questions au sérieux et ne se bornent pas à déposer d'inoffensives motions. Encore une bonne raison de se joindre à la grève féministe du 14 juin prochain.  **VB**

Femmes de chambre : « Notre travail est la colonne vertébrale des hôtels »

Les réunions des femmes de chambre du SIT ont permis de pointer les principales problématiques du métier en vue de la grève du 14 juin.

Hôtellerie • Certaines sont venues ensemble. D'autres ont la surprise de se rencontrer au syndicat, alors qu'elles sont collègues dans le même hôtel ou parce qu'au fil des missions temporaires, elles ont été amenées à travailler ensemble. Quelques-unes, encore, ont témoigné hors des réunions, en raison d'horaires de travail trop compliqués ou par pudeur. Dans tous les cas, la discussion s'anime très vite autour des conditions de travail. La liste des problèmes rencontrés est longue, et même si les situations personnelles et les employeurs varient, des enjeux communs se dessinent.

UN MÉTIER CENTRAL, MAIS INVISIBLE

Le métier de femme de chambre, de l'avis de toutes, est la colonne vertébrale des hôtels. Ce métier est essentiel, car il consiste à rendre possibles des nuitées confortables et reposantes. Pourtant, les revenus ne sont pas à la hauteur de cette impor-


tance. Rares sont les contrats qui prévoient plus du minimum légal (3435 frs), et la plupart des contrats sont à temps-partiel variable. Comme l'affirme Joana*, le travail des femmes de chambre est visible uniquement lorsque quelque chose est mal fait. Certains employeurs vont jusqu'à faire de l'invisibilité une consigne de comportement, comme s'ils disaient : « Mesdames, vous ne devez pas être vues. Le nettoyage ne donne pas une bonne image de notre établissement. »

QUALITÉ DU TRAVAIL ET SANTÉ PHYSIQUE

Le travail des femmes de chambre est exigeant, tant du point de vue des consignes de qualité, que du point de vue de la charge de travail. Les produits utilisés pour le nettoyage sont souvent hautement toxiques, et le matériel de protection inadapté : les masques de protection ne donneraient pas une bonne image de l'hôtel, et les gants ne sont

disponibles qu'en grande taille. Mettre en ordre des chambres est très éprouvant pour le corps, car les matelas et les chariots de matériel sont lourds, et beaucoup de gestes sont répétitifs et pénibles. Seule une minorité des femmes qui ont témoigné ont pu avoir accès à des formations de prévention des risques. Par ailleurs, les maladies chroniques liées à ce métier restent peu reconnues.

« L'URGENCE ? NOTRE SANTÉ PSYCHIQUE »

A la pénibilité physique du travail s'ajoute la pression vécue au quotidien. Les employé-e-s sont de moins en moins nombreuses et doivent faire un nombre toujours plus grand de chambres. Chaque jour, des objectifs individuels sont attribués, sans tenir compte de la taille ou de l'état des pièces. Dans de nombreux hôtels, si le travail n'est pas fini dans le temps prévu, les heures supplémentaires ne sont pas payées ! Mais le pire reste l'organisation du travail. Le nombre de travailleuses temporaires augmente, ce qui permet à l'employeur de flexibiliser le travail de tout le monde. Une mise en concurrence s'organise autour de cela : tantôt les extras se voient attribuer les tâches les plus ingrates, tantôt on rappelle aux fixes qu'elles pourraient vite être remplacées. Cette division instaure un climat de travail pesant, qui dans de nombreux établissements, est empiré par des pratiques de discriminations racistes dans le management des équipes. « Ils veulent nous diviser pour mieux régner, mais nous nous tiendrons ensemble pour améliorer nos conditions de travail. » 

MBC

*Prénom d'emprunt

CONSTRUCTION

Accord en vue au niveau national

La lutte des maçons a payé : les négociations nationales ont abouti à un projet d'accord. Tandis que les négociations au plan genevois se font encore attendre.

Négociations • Après des mobilisations exemplaires dans toute la Suisse et plusieurs jours de lutte notamment à Genève où 2500 maçons se sont mis en grève pendant deux jours laissant planer la menace d'une semaine supplémentaire, les patrons ont finalement accepté de négocier sérieusement avec les syndicats. Après trois nouveaux rounds de négociation, les 9 novembre, 28 novembre et 3 décembre, la nouvelle est tombée : un terrain d'entente entre les partenaires sociaux au niveau national a été trouvé.

ATTAQUES REPOUSSÉES

La société suisse des entrepreneurs (SSE) en avait fait son cheval de bataille : depuis des mois, elle exigeait l'instauration d'un quota de 300 heures variables, constituant une grave mise en danger de la santé et de la sécurité des travailleurs qui auraient été contraints d'enchaîner des semaines de plus de 50 heures pendant la belle saison. Face à la détermination des maçons, les représentants de la SSE ont fait machine arrière, de sorte que la flexibilité du temps de travail demeurera telle qu'elle l'est aujourd'hui. Dans le cadre des négociations, la partie patronale a également renoncé, et



Photos © Eric Roset

il s'agit d'un point très important, à la possibilité de réduire les salaires en cas de changement d'employeur, avec clairement dans le viseur le salaire des travailleurs seniors qu'elle trouve trop élevés.

RETRAITE PRÉSERVÉE ET SALAIRES AUGMENTÉS

L'accord en vue porte également sur le maintien de la retraite anticipée à 60 ans et sur l'augmentation des salaires. Afin de pérenniser financièrement ce modèle de retraite essentiel pour compenser la pénibilité du travail des

maçons, il a été convenu d'augmenter la contribution de la partie « employé » de 0,5 % en 2019 puis de 0,25 % en 2020. En contrepartie, une hausse salariale de 80 frs des salaires minimaux et réels a été prévue pour 2019 et 2020, soit 160 en tout, alors que les syndicats réclamaient 100 frs par an.

ASSEMBLÉES PRÉVUES

A l'heure où nous mettons sous presse, nous ignorons si le résultat de ces négociations débouchera sur la signature d'un accord. En effet, ce dernier

sera soumis au travailleurs genevois lors d'une assemblée générale organisée le 11 décembre prochain par les syndicats, SIT, Syna et Unia et plus largement aux assemblées des délégués syndicaux sur le plan national, le 15 décembre et le 19 décembre.

Pour le SIT, seule la mobilisation exemplaire des maçons et leur détermination ont pu mettre un frein aux brutales attaques patronales. Les maçons, quelle que soit leur décision, devront s'en rappeler à l'avenir car il y a fort à parier que la SSE reviendra à la charge lors des années à venir.

MOBILISATION SUSPENDUE À GENÈVE

Au soir de leur deuxième jour de grève, le 17 octobre dernier, les maçons genevois ont décidé de suspendre leur mouvement de lutte pour donner une chance aux négociations sur le plan national et à la section locale de la SSE et au GGE d'ouvrir enfin des négociations avec leurs syndicats sur trois thèmes cantonaux importantissimes pour eux : la protection des travailleurs âgés contre les licenciements, la limitation du travail temporaire, et une solution contre les intempéries. Aujourd'hui, alors qu'ils ont accordé un dernier délai au 31 janvier 2019 au patronat genevois pour se déterminer, ce dernier est toujours aux abonnés absents. Le temps presse et l'excuse d'attendre la fin des négociations sur le plan suisse avant de travailler sérieusement sur le plan local sur des problématiques locales ne sera désormais plus recevable pour personne. Des paroles aux actes, c'est maintenant. ♦

Thierry Horner

COMMERCE DE DÉTAIL

Un nouveau Contrat-type de travail est édicté

Face au vide conventionnel et à la sous-enchère persistante dans le secteur du commerce de détail, un nouveau Contrat-type de travail obligatoire est édicté.

Sous-enchère • La Chambre des relations collectives de travail (CRCT) vient d'édicter un nouveau Contrat-type de travail (CTT) avec salaires minimaux obligatoires dans le secteur du commerce de détail. Ce CTT est établi à la demande du Conseil de surveillance du marché de l'emploi, organe tripartite dans lequel siègent les syndicats, suite aux constats de l'inspection paritaire des entreprises de la persistance de sous-enchère

salariale abusive et répétée dans le secteur.

Ce CTT succède à celui entré en vigueur le 1^{er} juillet 2017, lui-même faisant suite au refus des organisations patronales de négocier une nouvelle convention collective (CCT) avec les syndicats représentatifs du secteur, Unia et le SIT. Ayant besoin d'une CCT étendue pour ouvrir les magasins trois dimanches par an, ces mêmes organisations patronales sont allées chercher un syndicat non

représentatif du secteur à Genève, la Société des employé-e-s de commerce, pour signer une CCT dans notre dos. Sauf que cette CCT ne pouvant pas être étendue faute de représentativité suffisante des employeurs, elle n'a pas pu entrer en vigueur.

Le nouveau CTT accueille favorablement les revendications syndicales formulées dans le cadre de son renouvellement : indexation des salaires minimaux de 1,7 %, ce qui fait passer le salaire des non qualifié-e-s de 3940 frs à 4007 frs par mois, et celui du personnel sans qualification mais avec 5 ans d'expérience de 4040 frs à 4108,70 frs. Le personnel au bénéfice d'un CFC avec 5 ans d'expérience passera de 4200 frs à 4271,40 frs. Autres revendications syndicales prises en compte : une assurance perte de gain maladie est dorénavant obligatoire, sauf dérogation écrite, et le CTT s'applique désormais également aux kiosques à journaux. Si personne ne fait opposition, ce CTT entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2019. ♦

Jesus Gomez

COURSIERS-ÈRES

Uber Eats s'implante à Genève, pour mieux grignoter nos droits

Le géant du travail précaire étend ses tentacules sur les livraisons de repas à Genève. La résistance syndicale s'organise.



Numérisation • C'est officiel depuis fin novembre, Uber Eats est actif à Genève. L'information n'a pas pu passer inaperçue tant la communication du Uber de la livraison de repas est offensive. Son but : s'imposer face à la concurrence et s'implanter avant que les politiques n'aient pu conclure à l'illégalité de son modèle économique. Le responsable de l'application l'affirme sans détours, les coursiers sont considérés comme des « clients » (Tribune de Genève, 4 décembre 2018). Les coursiers-ères apprécieront de se voir dire si franchement qu'il faut payer Uber Eats pour travailler pour la société... Contre un modèle économique qui ne reconnaît pas de droits aux employé-e-s et qui contourne les Conventions collectives, les syndicats genevois s'organisent.

RESTAURATION ET FAUX INDÉPENDANT-E-S

Si Uber se décline dans la livraison de repas, ce n'est pas un hasard. La restauration est un secteur professionnel hautement touché par la précarisation. Que ce soit en France, en Belgique ou en Suisse, les salaires de la restauration comptent parmi les plus faibles, l'encadrement du temps de travail s'y


dérèglemente durement, et les travailleurs-euses sont particulièrement isolé-e-s. Contrairement à ce qu'affirme Uber Eats, la livraison ne constitue pas un revenu d'appoint, mais bel et bien la principale source de revenu de personnes qui peinent à trouver un travail convenable et suffisant. En cela, Uber Eats profite des travailleurs-euses pauvres, au lieu de véritablement créer de l'emploi.

MODÈLE ÉCONOMIQUE PROBLÉMATIQUE

Comme chez Uber, le problème central reste que la plateforme se refuse à considérer ses livreurs-euses comme étant des employé-e-s. Selon elle, ce sont des indépendant-e-s. A ce titre, l'entreprise ne se responsabilise en rien : pas de couverture maladie ou accident, pas de cotisations AVS, pas de chômage ou congé maternité. Tout cela reste à la charge des livreurs-euses. Pourtant, c'est bel et bien Uber Eats qui indique les missions, qui en dicte les règles, qui est responsable du service, et qui s'enrichit sur le travail de ses coursiers-ères. Autre aspect problématique : en se positionnant comme n'étant pas employeur, Uber Eats contourne les obligations légales découlant de

la Convention collective nationale de l'hôtellerie-restauration, et celles des coursiers-ères qui entrera en vigueur en 2019, notamment en termes de salaires. Pas de salaire minimum fixe, mais un modèle se rapprochant d'un salaire à la pièce et jouant sur la compétition entre livreurs-euses. Ceci constitue simplement du dumping salarial et social, dans des secteurs déjà trop précarisés.

RÉPONSES SYNDICALES ET POLITIQUES

En Suisse, la situation légale d'Uber reste à trancher, bien que les conclusions intermédiaires font plutôt considérer les chauffeur-e-s comme des employé-e-s. En France, tout récemment, la Cour de cassation vient de publier un arrêt permettant aux « autoentrepreneurs » de demander aux plateformes de se faire requalifier en « salarié-e-s ». En attendant, les syndicats genevois s'activent, et dénoncent l'implantation de Uber Eats à Genève. Des inquiétudes relayées au niveau politique, qui se penchera bientôt sur la question. 

Marlene Carvalhosa Barbosa

SERVICES PUBLICS

Retraites à la croisée des chemins

Le Conseil d'Etat a déposé un nouveau projet de loi sur la CPEG. Une version meilleure que la première, mais qui ne suffit pas.

CPEG • Le feuilleton de la Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève (CPEG) toucherait-il à sa fin ? Les différents projets de capitalisation de la caisse sont en effet à l'ordre du jour d'une séance extraordinaire du Grand-Conseil, le 15 décembre. Actuellement, deux projets se dégagent : le PL12228 de l'Alternative et le nouveau projet de loi du Conseil d'Etat, le PL12404.


Le nouveau projet de capitalisation

déposé par le Conseil d'Etat devrait remplacer le précédent, c'est-à-dire le PL12188. Censé être un consensus large, le PL 12404 améliore quelque peu l'ancien projet de l'exécutif. En effet, par rapport à son prédécesseur, il atténue notamment les baisses de prestations et les différences de cotisations selon l'âge prévues dans le PL12188. Malgré tout, une cotisation plus élevée est demandée à l'employeur pour les personnes de plus

de 45 ans, limitant ainsi leur employabilité. Il renforce également le plan pénibilité. Néanmoins, ce projet augmente les cotisations d'environ 2% et baisse les rentes d'environ 5% selon les projections du Conseil d'Etat par rapport au plan actuel de la CPEG.

Bien que celui-ci soit moins défavorable aux assuré-e-s et plus durable que le précédent projet de loi du Conseil d'Etat, il reste insuffisant pour le personnel. En effet, alors que

le personnel a déjà perdu jusqu'à 30% de rentes depuis la création de la CPEG, pour cause d'un manque de volonté politique de la part de l'exécutif, il est difficile d'accepter, encore une fois, une baisse de prestation assortie d'une hausse de cotisation. Cela le devient encore plus, lorsque l'on sait que le projet de l'Alternative, soutenu dès le début par le Cartel intersyndical de la fonction publique et du secteur subventionné, est un projet solide qui maintient le niveau des prestations actuel.

En conclusion, le SIT maintient son soutien indéfectible au projet de loi le plus favorable pour les assuré-e-s de la CPEG, le PL12228, et ne se privera pas de le faire savoir aux député-e-s en prenant la rue. 

Maimouna Mayoraz

VILLE DE GENÈVE

Transparence et exemplarité se font attendre

L'« affaire des notes de frais » du Conseil administratif n'est que la pointe de l'iceberg d'une gestion peu transparente des règles s'appliquant au personnel en Ville de Genève.

Gestion publique • En 2015, le Conseil administratif a décidé de changer le règlement sur les remboursements de frais professionnels pour le personnel de l'administration municipale et, en 2017, celui relatif aux places de stationnement. Le dialogue avec les organisations du personnel a été difficile et certaines revendications du personnel ont été balayées sans ménagement. Des modifications qu'il a justifiées par la nécessité d'adapter les montants « à la réalité du marché », ce qui a conduit à un renchérissement important des coûts à la charge du personnel, mais aussi la nécessité d'encourager le personnel à prendre les transports publics et de régler de façon transparente et uniforme les dépenses du personnel.

À l'évidence, le Conseil administratif, le Directeur général et les directions des départements n'ont pas trouvé utile et nécessaire d'appliquer ces beaux principes pour eux-mêmes et de revoir leurs propres pratiques et règlements. Un manque d'exemplarité et de jugement mis en lumière par la Cour de comptes, qu'elle a dénoncé dans un récent rapport sur leurs notes de frais professionnels injustifiées et luxueuses (champagne, taxis, factures téléphoniques, etc.). Cette attitude arrogante est subie depuis de nombreuses années par les représentant-e-s du personnel, qui n'ont pas été surpris par ce scandale. Un rapport qui confirme un climat



peu propice au dialogue et à la transparence avec le Conseil administratif.

RÈGLEMENT SOUS LE TAPIS

Sur un autre front mais dans le même état d'esprit, le syndicat réclame depuis de nombreuses années la publication sur le site de la Ville de Genève du règle-

ment sur l'indemnisation des nuisances, à l'instar de tous les autres règlements, qui est malgré tout appliqué au personnel quotidiennement. L'article 11 de la Constitution genevoise pose pourtant le principe de publication des règles de droit depuis 2012 déjà, mais le Conseil administratif préfère l'ignorer, afin d'éviter de révéler qu'il ne l'applique que partiellement, en éliminant de facto des indemnités dues au personnel.

OPACITÉ SUR LES SALAIRES

Il en va de même pour l'établissement du catalogue des fonctions-types et la classification des postes. Ce travail laborieux qui dure depuis des années semblait arriver à bout touchant avant l'été. Or il est apparu que le Conseil administratif voulait changer les règles en cours de route, en organisant un contournement de la commission d'évaluation des fonctions chargée d'approuver la classification. Il n'entendait pas fournir toutes les informations aux organisations du personnel, ni appliquer le statut prévoyant le maintien des droits acquis en cas de baisse de la classification, y compris lors d'un changement de service. Sachant qu'environ 517 postes seraient revus à la baisse, le personnel a de quoi s'en inquiéter. De surcroît, les réévaluations de fonction sont bloquées depuis des années, y compris celles des APM dont la classification est revue à la hausse en raison d'un changement de cahier des charges. Le Conseil municipal avait pourtant débloqué un budget supplémentaire à cet effet. Une manière de diviser le personnel pour mieux imposer sa solution. L'AG du personnel de juin 2018 demande au Conseil administratif de la transparence sur ce processus, une vue d'ensemble des changements de classifications, le respect des règles prévues par le Statut du personnel et le maintien des droits acquis. Mais la réponse du Conseil administratif n'est jamais venue. Sachant que ce processus bloque les dossiers sur la retraite anticipée et sur la cessation anticipée du travail pour le personnel exerçant une fonction pénible, il devient urgent de s'y atteler. ♦

Valérie Buchs

VILLE DE GENÈVE

Indexation et allocations enfants amputées au PB2019

La droite municipale s'apprête encore une fois à raboter le budget de la Ville de Genève, cette fois en s'attaquant au salaire du personnel.

Mécanismes salariaux • Le projet de budget approuvé par la commission des finances pour 2019 prévoit une coupe de 50 % dans l'indexation des salaires pour le personnel de la Ville de Genève et des structures d'accueil de la petite enfance. Cela représente une perte d'environ 3 millions de francs. A fin octobre, le renchérissement du coût de la vie était déjà de 1%. Et ceci, sans compter l'augmentation importante des primes de

l'assurance maladie prévue pour l'an prochain. Ce projet de budget sera débattu lors des séances du Conseil municipal des 15, 17 et 18 décembre prochain. Le personnel compte d'ici là lui faire entendre raison.

Il s'agit de la troisième fois que la majorité PDC, PLR, UDC et MCG tente de s'attaquer au personnel. Par deux fois, nous avons repoussé ces tentatives injustifiées par référendum gagné en votation populaire.

Cela fait 11 ans que la Ville de Genève, année après année, connaît des bonis importants aux comptes. En 2017, il s'agissait tout de même d'un montant de 33,5 millions de francs ! Cela démontre non seulement qu'une politique d'austérité n'est pas nécessaire, mais aussi que les projections des rentrées fiscales sur lesquelles les budgets sont élaborés sont systématiquement sous estimées.

Rappelons aussi que les montants

des allocations pour enfants pour le personnel de l'administration municipale ne sont toujours pas appliqués intégralement tel que prévu par le Statut du personnel, ce qui représente une économie de 2,1 millions de francs par année. Les montants pour l'allocation enfant auraient dû être revus à la hausse, en même temps que la modification intervenue dans la loi cantonale sur les allocations familiales en 2012. Mais le conseil municipal a bloqué depuis lors cette adaptation. Pour un enfant jusqu'à 16 ans ce montant devrait être de 150 francs au lieu des 100 francs versés actuellement. Entre 16 et 25 ans l'allocation devrait être de 200 francs au lieu de 125 francs. Au moment où nous mettons sous presse, la droite élargie du conseil municipal tente un coup de force en votant en urgence et sans débat une modification du Statut pour imposer 0,5% d'indexation en 2019. ♦ VB



EGALITÉ

Discrimination des personnes LGBT au travail: des outils pour se défendre

L'interdiction de l'homophobie est dorénavant inscrite dans le code pénal. Cette disposition s'ajoute aux quelques outils existants permettant aux personnes LGBT de se défendre dans le contexte du travail.

Lutte contre les discriminations •

L'homophobie sera enfin punie par le code pénal, comme c'est le cas pour le racisme. Le Parlement vient en effet d'accepter l'initiative parlementaire de Mathias Reynard (PS/VS), selon laquelle il deviendra pénalement répréhensible de discriminer des personnes sur la base de leur orientation sexuelle. Cette disposition s'appliquera aux comportements discriminatoires que l'on fait subir à une personne, mais également à la diffusion d'opinions générales homophobes. Il sera donc possible pour les victimes de porter plainte sur cette base, mais la poursuite d'office de ces comportements est également prévue. Cette victoire reste incomplète, cependant: l'identité de genre ne sera finalement

pas mentionnée, privant ainsi les personnes transgenre d'un outil important dans la défense de leurs droits.

DES DROITS AU TRAVAIL

Sur les lieux de travail, il existe d'autres outils pour se prémunir des discriminations sur la base de l'orientation sexuelle ou l'identité de genre. Ainsi, de l'entretien d'embauche à la fin du contrat, l'employeur a l'interdiction de discriminer, et est responsable de mettre en place des conditions de travail qui préviennent les atteintes aux personnes. Par exemple, la partie employeuse n'a pas le droit de refuser d'engager une femme parce qu'elle est lesbienne; n'a pas le droit de poser des questions sur un changement de sexe légal pendant


un entretien d'embauche; ne doit pas tolérer les remarques hostiles envers un collègue parce qu'il est bisexuel.

PROTÉGER SA VIE PRIVÉE AU TRAVAIL

Toute personne a le droit de communiquer - ou non - des éléments sur son identité de genre et sur son orientation sexuelle. Jamais cela ne justifie un traitement hostile ou défavorable, de la part de l'employeur, des collègues ou de la clientèle. De plus, à aucun moment l'employeur ne peut dévoiler ces informations sans le consentement préalable de l'employé-e. La seule exception à ce principe est le fait que certaines informations sur l'état civil sont nécessaires au niveau administratif,

pour les assurances sociales, pour les allocations familiales, etc. Mes ces informations restent confidentielles par défaut.

SE PROTÉGER ET SE DÉFENDRE

Même si la législation évolue, les personnes LGBT restent particulièrement vulnérables aux comportements hostiles sur leur lieu de travail. Lorsqu'on est victime d'atteintes à la personnalité ou de discriminations, la priorité est celle de se protéger. Ainsi, il est important de bien s'entourer, et de chercher à en parler à des personnes de confiance: associations, ami-e-s, bon-nes collègues, etc. Votre médecin peut également vous aider à vous mettre à l'abri des atteintes que vous subissez, et peut contribuer à vous soutenir. Votre syndicat est également présent pour vous accompagner dans vos démarches auprès de votre employeur, qui est responsable de prévenir et de faire cesser tout type d'atteinte à la personnalité de ses employé-e-s. 

Marlene Carvalhosa Barbosa

.....

Vous souhaitez plus d'informations sur vos droits en tant que personne LGBT? consultez la nouvelle brochure de Law clinic sur internet: www.unige.ch/droit/lawclinic/ ou venez la chercher au SIT!

Décisions du SIT et de la CGAS

LORS DE SA SÉANCE DE NOVEMBRE 2018 LE COMITÉ SIT A:

- ♦ Donné les mots d'ordre pour les votations de février 2019:
- ♦ Votation cantonale
- ♦ NON à la Loi cantonale sur la laïcité de l'Etat.
- ♦ OUI à Initiative « Prise en charge des frais dentaires »
- ♦ OUI à l'initiative pour une caisse maladie cantonale publique et sociale
- ♦ Votation cantonale
- ♦ NON à l'initiative « Stopper le mitage – pour un développement durable du milieu bâti »
- ♦ Fait un point de situation sur les nombreux enjeux actuels dans les services publics
- ♦ Été informé du dépôt du référendum contre la modification LHOM
- ♦ Parlé des préparatifs pour la grève des femmes*/grève féministe 2019

- ♦ Préparé le Congrès USS du 30 novembre et 1^{er} décembre: Présidence USS, thèmes, priorités, présentation SIT de la lutte pour la régularisation des sans papiers
- ♦ Discuté de la campagne de récolte de signatures contre la RFFA

LORS DE SA SÉANCE DE COMITÉ D'OCTOBRE ET DE SON ASSEMBLÉE DES DÉLÉGUÉ-E-S DE NOVEMBRE 2018, LA CGAS A:

- ♦ Fait un suivi de la campagne de récolte de signatures contre la RFFA
- ♦ Voté, à la majorité, d'adopter une position d'abstention motivée pour l'élection de la présidence USS (B. Gysi ou P.Y. Maillard)
- ♦ Diffusé aux composantes un projet de charte d'investissement des Caisses de pension
- ♦ Discuté des préparatifs de la grève des femmes*/ grève féministe



ELECTIONS DES REPRÉSENTANT-E-S DU PERSONNEL DANS LES CONSEILS D'ADMINISTRATION DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS AUTONOMES

Nous avons le plaisir d'annoncer
l'élection des représentant-e-s
du personnel soutenu-e-s par le SIT
dans les conseils d'administration
des établissements publics autonomes suivants:

- ♦ **Hôpitaux Universitaires de Genève:**
SOPHIE GRANDI
- ♦ **Services industriels de Genève:**
CHRISTINE SENTI
- ♦ **Etablissements publics pour l'Intégration:**
WILLIAM CHAPARRO



À l'attention des militant-e-s des secteurs publics et parapublics Formation syndicale

2^E MODULE « Être délégué-e syndical-e » LE 12 FÉVRIER 2019 DE 8 H 30 À 16 H 30

Dans son cycle de formation « être délégué-e syndical-e » 2018-2019, le SIT - services publics organise le 12 février le 2^e module de formation pour les délégué-e-s du personnel sur les thèmes de la négociation, des mandats et de la construction de l'action syndicale.

Inscription obligatoire auprès de zdema@sit-syndicat.ch au plus tard le 10 janvier, en signalant si vous souhaitez ou non obtenir un congé syndical pour y participer.



MANIFESTATION du personnel de la fonction publique et parapublique

JEUDI 13 DÉCEMBRE

Rassemblement au Parc des Croupettes à 17h,
puis cortège jusqu'à la Place des Nations
Pour un budget 2019 garantissant des prestations
de qualité à la population, pour la suppression
des mesures d'austérité salariale, et
pour préserver les retraites du personnel,
participez nombreuses et nombreux!

ANDRÉ HERREN

Notre ami André Herren nous a quitté-e-s l'autre jour à l'âge de 85 ans. Membre du SIT depuis 1956, André y avait déployé une intense activité militante: délégué syndical sur son lieu de travail, à la clinique de ce qui s'appelait à l'époque Bel-Air, participant aux mouvements de la fonction publique et particulièrement hospitaliers, délégué à la caisse de pension. Et à l'heure de la retraite, André s'était investi dans des mouvements de retraité-e-s. Au SIT d'abord, où il a fait partie du comité du syndicat des retraité-e-s et en a été président pendant plusieurs années. A Genève en général, où il avait contribué à la création du Rassemblement des aîné-e-s de Genève, puis à celle de la Fondation pour la formation des aînées et et aînés de Genève.

André était un homme aimable, discret, généreux et fidèle aux causes pour lesquels il s'est engagé. Le SIT adresse à sa famille et à ses proches sa profonde sympathie.


syndicat
 interprofessionnel
 de travailleuses et
 travailleurs

OPERATION PAPYRUS

Régularisation des travailleuses et travailleurs sans-papiers

L'opération Papyrus permet de régulariser les personnes sans-papiers qui travaillent et sont intégrées à Genève. Vous êtes membre du SIT ou vous avez déjà un dossier « sans-papiers » auprès de notre syndicat ? Vous pensez être concerné-e par l'opération

Papyrus ? Vous avez des questions ?
 Le SIT, fort de son engagement historique pour la défense des travailleurs et travailleuses sans statut légal et de sa longue expérience sur la question, peut répondre à toutes vos questions et vous donner toutes les explications nécessaires.

- Quels sont les critères exacts à remplir ?
- Quels documents devez-vous fournir pour constituer votre dossier ?
- Comment déposer une demande ?
- Quelle est la procédure à suivre ?

Permanences d'information et de constitutions des dossiers

- **Lundi de 14 h à 20 h**
(rez-de-chaussée)
- **Jeudi de 14 h à 17 h (3^e étage)**
- **Vendredi de 9 h à 12 h (4^e étage)**

Ne prenez aucun risque inutile et renseignez-vous bien auprès du SIT qui vous conseillera et vous soutiendra tout au long du processus de régularisation.

• 16, rue des Chaudronniers • cp 3287, 1211 Genève 3 • t + 41 22 818 03 00 • f + 41 22 818 03 99 • sit@sit-syndicat.ch • sit-syndicat.ch •



NON C'EST NON!

- Contre les privilèges fiscaux aux grandes entreprises
- Contre des milliards de pertes pour les collectivités publiques
- Contre le dumping fiscal international et intercantonal
- Contre le saccage des services publics
- Contre le marché de dupes sur l'AVS

Signez et faites signer le référendum contre la nouvelle réforme de la fiscalité des entreprises (RFFA) ! Téléchargez le référendum sur sit-syndicat.ch, et renvoyez-la au plus tard le 20 décembre au SIT.
Chaque signature compte !



PRESENTE



Work Hard Play Hard

De Carmen Losmann
 Documentaire, Allemagne,
 2011 (90min)

La permanente optimisation de soi est au programme. La gestion des ressources humaines et l'architecture moderne des bureaux se tendent la main. La course à la maximisation des profits et à la croissance sans bornes a découvert la ressource « homme ». Tout et tous sont optimisés ; rien ne doit faire penser au travail. Rien n'est laissé au hasard dans la sélection, la motivation et l'entraînement des collaborateurs de demain.

Projections
et discussions
sur le thème
du travail

Discussion : avec Danièle Linhart, sociologue.

Mardi 29 Janvier 2019 à 19 h

LE COURRIER

PROJECTION
FONCTION
CINEMA

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

www.metroboulotkino.ch

metro Boulotkino@gmail.com


**caisse de
chômage**
 syndicat
 interprofessionnel
 de travailleuses et
 travailleurs

INTÉRESSÉ-E PAR UN APPRENTISSAGE ?

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


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

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

Délai de postulation le 15 mars 2019

Maçons en lutte

Le 16 et le 17 novembre dernier, 2500 maçons se sont mis en grève à Genève. Déterminés, ils délaissés les chantiers pour manifester dans les rues deux jours de suite, sous les applaudissements et les signes d'encouragement de nombreux-ses passant-e-s.

Alors qu'aucun motif de sécurité publique ne s'y opposait, l'accès au pont du Mont-Blanc leur a été interdit au matin du 2^e jour. Durant plusieurs heures, maçons et policiers se sont fait face sans reculer d'un centimètre. Jusqu'à ce que le Conseil d'Etat ne donne finalement l'ordre de laisser passer les grévistes. 

Davide De Filippo
Photo Eric Roset



JAB
CH-1211 Genève 3
P.P. / Journal

SIT INFO
CP 3287
1211 GENÈVE 3

IMPRESSUM

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

Collaboration régulière

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

Impression

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



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

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