

INFOS SYNDICALES

UNIGE N°1 MARS 2024

ET HOP !

Quelques infos syndicales sous forme d'un petit journal spécialement conçu pour le personnel de l'UNIGE.

Venez rencontrer les syndicats SSP et SIT

le **mardi 16 avril à 17h30** salle **MS030 (Uni Mail)** autour d'un **apéro !**

BONNE LECTURE (ET PENSEZ À VOUS SYNDIQUER !) 😊



DANS CE NUMÉRO :

- « Il faut toujours mettre du sable dans les rouages et ne jamais s'arrêter. Savourer les victoires, même modestes »
- 5 millions pour le corps intermédiaire ?
- La retraite à 67 ans ?
- Internalisation : victoire d'étape pour la cafétéria
- Postes et salaires: retours sur la mobilisation 2023

« IL FAUT TOUJOURS METTRE DU SABLE DANS LES ROUAGES ET NE JAMAIS S'ARRÊTER. SAVOURER LES VICTOIRES, MÊME MODESTES »

En novembre, les syndicats SIT et SSP, la CUAE, l'ADA[1], ACCORDER et la Commission de gestion des taxes fixes ont eu le plaisir d'accueillir Christian Topalov du CNRS (co-auteur de *Gouverner la science*) et Libero Zupirolli de l'EPFL (auteur de *La bulle universitaire*) à l'occasion d'une conférence intitulée « Faire de la recherche ou rechercher des fonds : gouvernance universitaire, précarité et moyens de lutte ».

Les présentations passionnantes des deux conférenciers ont notamment permis de mettre en lumière les dégâts que provoque le système de la recherche par projet, à la fois sur la science et les conditions de travail du personnel des universités. En contribuant à une mise en compétition toujours plus féroce entre les chercheur-euse-s et les institutions, cette « science par projet » induit non seulement de devoir anticiper des résultats avant même d'avoir pu entamer des recherches (ce qui contredit l'essence même de ce qu'est la recherche scientifique), mais aussi de précariser massivement le personnel académique, dont le revenu dépend *ipso facto* du bon vouloir des bailleurs de fonds (privés ou publics). Au surplus, ces mêmes bailleurs de fonds évaluent si oui ou non un projet mérite financement, favorisant ainsi certains sujets au détriment d'autres, et ce au gré de leurs intérêts et avec les dérives que l'on connaît.

Ainsi est-on en droit de se demander : que reste-il de la science dans de telles conditions ? « Beaucoup de communication bien rodée », nous répond L. Zupirolli, qui fut témoin du déploiement de ce processus tout au long de sa carrière de physicien à l'EPFL. Cet état de fait doit être compris dans le cadre plus large qui est celui des réformes néo-libérales subies par les universités à partir du début des années 2000 partout en Europe (pour Genève, on vous renvoie à la réforme de 2008). Mais comme le rappelle bien C. Topalov, ce qui s'est passé (et continue de se passer) dans les universités, se retrouve dans tous les services publics - pour autant qu'ils soient encore publics et pas été encore complètement privatisés.

Alors quand est finalement venue la question du « que fait-on ? », il était clair pour C. Topalov que « sans refus collectif, on n'a pas d'autre choix que de s'adapter, ce qui n'est ni souhaitable ni désirable ». Il a ainsi rappelé la [lutte oubliée des « hors-statuts »](#) dans les années 1960-70, laquelle a rendu possible la stabilisation de travailleur-euse-s académiques en France. Une lutte qui n'est pas sans faire écho à celle actuellement menée par les [assistant-e-s de l'IHEID](#), sous-payé-e-s et soumis-e-s à des conditions de travail indécentes.

Face à la machine à broyer la science et les travailleur-euse-s actuellement à l'œuvre, « il faut toujours mettre du sable dans les rouages et ne jamais s'arrêter. Savourer les victoires, même modestes », ont conclu les deux scientifiques.

[1] [Association des assistant-e-s de l'IHEID](#)

PRÉCARITÉ À L'UNIVERSITÉ : 5 MILLIONS DE CHF POUR LE CORPS INTERMÉDIAIRE?

La lutte menée pour dénoncer la précarité du corps intermédiaire ces dernières années continue de porter ses fruits, non seulement dans le débat public grâce à un important travail de visibilité et sensibilisation, mais aussi dans les politiques budgétaires publiques.

C'est grâce à ces mobilisations qui ont alerté et fait pression sur l'Institution qu'une Convention d'objectifs signée en novembre 2023 entre l'Université de Genève et le Conseil d'Etat a permis d'obtenir de ce dernier une enveloppe de 5 millions de CHF afin de réduire la précarité du corps intermédiaire à l'UNIGE. Cette enveloppe, prenant la forme du projet de loi 13392, doit encore être votée par le Grand Conseil pour déployer ces effets. Si ce PL devait être accepté, il s'agirait ensuite pour les syndicats de veiller au suivi de la mise en application de mesures permettant une amélioration concrète des conditions de travail et de rémunération des membres du corps intermédiaire et de poursuivre les discussions avec la future Rectrice.

LA RETRAITE À 67 ANS ? UNE IDÉE QUI FAIT DANGEREUSEMENT SON CHEMIN AVEC UN RÉCENT CHANGEMENT DE LOI

Le 23 novembre dernier, la majorité au Parlement (Grand Conseil) a fait voter la modification de la Loi sur le personnel de l'administration cantonale (LPAC) afin de rendre possible le départ à la retraite à l'âge de... 67 ans.

Qu'on ne s'y trompe pas, ce projet de loi, intitulé « Pour un choix libre et flexible de l'âge de la retraite » ouvre la voie au projet plus large et autrement plus dangereux des lobbys patronaux : augmenter purement et simplement l'âge de retraite et, à terme, faire travailler tout le monde jusqu'à 67 ans ! Avec ce changement désormais inscrit dans la loi genevoise, l'idée de la retraite à 67 ans fait son chemin et s'installe dans les textes, les esprits et les mœurs... Jusqu'à ce qu'un jour, on se réveille un dimanche matin et on découvre que l'âge de la retraite est bel et bien passée est de 65 à 67 ans pour tout le monde (ou plutôt, devrait-on dire, pour les travailleur-euse-s salarié-e-s à qui on ne laisse pas le choix). Est-il utile de le préciser : ce projet plus large, s'il aboutit, n'engendrera aucunement une augmentation des rentes, bien au contraire.

Pour éviter un tel cauchemar, il est plus que jamais nécessaire de se mobiliser pour défendre nos retraites !... Ce qui a été fait au niveau national le [3 mars](#) avec le refus dans les urnes du projet d'augmentation de l'âge de la retraite et l'acceptation historique de l'initiative syndicale pour une 13e rente AVS.

Mais si l'on en revient à la modification de la loi cantonale (LPAC), il faut s'inquiéter des conséquences directes sur le personnel le plus précaire de l'université : les chercheur-euse-s du corps intermédiaire (CCER). En effet, les postes stables étant rares à l'Université, cette loi favorise encore un peu plus le blocage de l'accès à des postes stables pour le personnel qui en a le plus besoin. Ce n'est pas la possibilité d'augmenter l'âge de la retraite pour le personnel déjà stabilisé (tel que le corps professoral), dont l'université a besoin, mais bien de projets et budgets qui puissent stabiliser et améliorer les conditions de travail du personnel précaire sur lequel, ne l'oublions pas, repose cette « institution d'excellence » qu'est l'Université de Genève !

INTERNALISATION : LA LUTTE CONTINUE...

VICTOIRES D'ÉTAPE POUR LA CAFÉTÉRIA

L'Université de Genève fonctionne sur le dos de personnel précaire : ce n'est désormais plus à démontrer. Outre les chercheur-eus-e-s et le PAT précarisé-e-s, il y a parmi ce personnel, un grand nombre de travailleuses et les travailleurs essentiel-le-s qui travaillent dans les secteurs externalisés de la restauration (cafétéria) et du nettoyage. Bien qu'ils/elles travaillent tous les jours à l'Université, ceux/celles-ci ne bénéficient pas du même traitement, de la même échelle salariale ou des mêmes droits que le reste du personnel employé par l'Université de Genève. Ce sont des secteurs employant une majorité de femmes et de personnel dit « peu qualifié » - des secteurs qui, partout dans le monde, sont les premiers à se voir confiés à des entreprises privées.

Mais à l'Université de Genève, quelque chose de rare par les temps qui courent est en train de se produire... et il faut s'en réjouir ! Suite aux mobilisations syndicales du 14 juin [revendiquant notamment l'internalisation de ce personnel](#), ainsi que la [lutte étudiante de la CUAE pour les repas à 3 CHF et l'internalisation des cafétérias](#), l'Assemblée de l'Université a voté en faveur de l'internalisation des cafétérias ([motion du 15 décembre 2021](#)). Depuis lors, la CUAE, et les syndicats SSP, SIT et UNIA ont mené des discussions avec le Rectorat en vue de la mise en œuvre concrète de cette motion. Les discussions ont permis de se mettre d'accord sur la conduite d'une étude destinée à étudier les différents scénarii d'internalisation possibles - le but de l'étude n'étant pas de démontrer si oui ou non il faudrait internaliser les cafétérias, mais plutôt de savoir comment faire ! Conduite par une équipe de la Haute école de gestion (HEG), l'étude sera livrée en 2024. C'est ensuite sur cette base qu'il s'agira de continuer les discussions avec la nouvelle Rectrice afin d'obtenir la mise en œuvre effective de l'internalisation des cafétérias.

Mais il s'agit de ne pas en rester là. Prochaines étapes : engager les discussions, négociations - ou les luttes ! - pour les collègues du nettoyage et de la sécurité ! A ce sujet, et pour conclure nous vous partageons [la lutte du personnel de nettoyage et de sécurité de l'Université de Londres...](#) De quoi s'en inspirer !

BATAILLES SYNDICALES POUR LES POSTES ET LES SALAIRES : RETOUR SUR LA MOBILISATION 2023

Lors du semestre d'automne 2023, les attaques contre la fonction et les services publics n'ont pas cessé d'être dégainées, tant par l'exécutif que par le législatif. La première fut le 0% d'indexation des salaires « proposé » par le Conseil d'Etat au personnel et ses syndicats. Les secondes furent les annonces de coupes drastiques dans les postes prévus au budget 2024.

Pour exemple, des dizaines de postes d'enseignant-e-s (PE) au DIP ont été coupés. Signe des temps, c'est la première fois que le nombre postes PE ne sera donc plus ajusté à l'augmentation démographique des élèves. La saignée a été telle que même le Conseil d'Etat à majorité de droite s'est opposé au Grand Conseil et à sa logique de la tronçonneuse. Mais au final, c'est bien ce dernier qui vote... et les travailleur-euse-s et la population qui trinquent.

Puis ce fut au tour du Plan Quadriennal 2024-2027 présenté en novembre de servir son lot de mesures d'austérité : suppression annoncée des annuités 2025 et 2027, augmentation des heures d'enseignement pour les enseignant-e-s du CO etc.

Dans ce contexte peu réjouissant, la mobilisation de centaines de grévistes les 14 novembre et 5 décembre, ainsi que le rassemblement du 14 décembre devant le Grand Conseil n'en sont que plus admirables. Elles ont permis d'arracher une petite victoire : une indexation des salaires de 1% entrée en vigueur en janvier 2024 contre le 0 pointé de départ. Clairement insuffisante, cette petite brise n'en est pas moins la bienvenue dans la tempête qui s'abat actuellement sur les travailleur-euse-s et les usager-ère-s des services publics. Ce 1% s'ajoute également au 2.44% d'indexation obtenu l'an passé par grâce aux mobilisations syndicales. En revanche, la défaite sur les postes est de taille. Elle nous rappelle que seule une mobilisation proportionnelle aux attaques massives pourra limiter la casse durant les cinq prochaines années.

SYNDIQUEZ-VOUS

Rejoignez le Syndicat des services publics (SSP)



Rejoignez le Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs (SIT)



TU N'ES PAS SEUL.E.X !

**SI TU ENCHAÎNES DES
CONTRATS DE TRAVAIL CDD
DEPUIS DES ANNÉES,**

VIENS NOUS PARLER !

Contact :

Clara Barrelet (SIT): cbarrelet@sit-syndicat.ch

Aline Zuber (SSP): a.zuber@sspge.ch

**SIGNEZ LA PÉTITION POUR DEMANDER
UN DROIT AU CONGÉ PRÉNATAL !**