

Informations syndicales

Indexation des salaires Grève du 14 novembre

Le personnel de la fonction publique et du secteur subventionné (soumis aux grilles salariales de l'Etat) a voté le jeudi 19 octobre une grève de la fonction publique pour **mardi 14 novembre dès 14h**. Le conseil d'Etat refuse d'indexer vos salaires malgré une hausse continue des coûts de la vie, une augmentation des primes d'assurance maladie et des loyers. Le Cartel intersyndical revendique une indexation de 5% pour compenser le renchérissement du coût de la vie.

14h début de la grève : Tenez des piquets de grève sur vos lieux de travail

16h30 au Palladium : Assemblée du personnel

17h30 : départ de la manifestation depuis le Palladium

Evolution travaux G'évolue

Evolution travaux G'évolue : G'évolue succède au défunt projet SCORE, et vise à la mise en place d'une nouvelle grille de classification des fonctions à l'Etat, qui impactera donc le montant de vos salaires. Les organisations syndicales (via le cartel intersyndical) ont des représentant-es dans une commission technique paritaire qui devra déterminer les critères d'évaluation des

fonctions pour le nouveau système. Le SIT est représenté dans ce groupe par son président, Diego Cabeza. La première échéance concerne la définition de ces critères d'évaluation des fonctions (formation, expérience, pénibilité, responsabilités, etc.) attendue pour la fin 2023. Une séance d'information est agendée au 10 janvier prochain (voir l'agenda ci-dessous).

Résultats referendum pour défendre le droit des personnes travaillant en crèche

Le referendum a pu être déposé avec 10'809 signatures dont près de 4'000 récoltées par le SIT. Beaucoup d'entre vous ont participé à cette récolte, bravo pour votre investissement !

Formation CCT FASE - au SIT le lundi 26 février de 12h à 15h30

Des militant-es du SIT et la secrétaire vont donner une nouvelle formation sur la convention collective de travail (CCT) des personnes sous contrat FASE. Nous vous invitons à participer pour vous former, apprendre à lire la CCT, connaître vos droits, rencontrer des collègues et militant-es

du SIT. Ce sont des moments intéressants et même ludiques à partager.

Si vous le souhaitez, vous pouvez suivre cette formation sur congé syndical. Un congé syndical vous est garanti par votre CCT (article 39) et a été le fruit de négociations syndicales. Il vous donne le droit de participer à des événements organisés

Dans ce numéro :

- Informations syndicales d'ordre général
page 1
- Affaires classées, suspendues ou en cours
pages 2-4
- Brèves
page 5
- Agenda
page 6
- Annexe (position SIT sur la loi sur la laïcité)
pages 7 et suivantes

par les syndicats. Vous avez droit à 5 jours (ou 10 demi-journées) de congé syndical par année. Vos heures vous sont comptées lors de ces journées à hauteur de votre salaire journalier moyen. Ce congé syndical vient s'ajouter aux congés prévus dans les statuts (déménagement, décès, mariage, naissance, etc.) et s'ajoute également aux vacances. Il n'ampute donc pas votre droit aux autres congés mais est bien un droit à 5 jours de congés supplémentaires.

La formation est ouverte aux membres du SIT et du SSP. Alors c'est l'occasion d'aller dire à vos collègues de devenir membres du SIT pour suivre la formation.

Pour savoir si vous avez besoin de suivre cette formation, faites ce quizz en 2 minutes :

<https://sit-syndicat.typeform.com/to/MSOSsqao>

Affaires classées, suspendues ou en cours

Transfert de charges

Ce dossier qui a passablement occupé le SIT et le SSP ces dernières années s'est conclu en mai 2023. Comme le montre l'extrait du communiqué de presse du Conseil d'Etat ci-dessous, l'engagement et la ténacité des militants-es à défendre la position du personnel a porté ses fruits !

Le Conseil d'Etat renonce à transférer intégralement la gouvernance de l'animation socioculturelle aux communes, à l'issue d'un travail approfondi de concertation conduit avec l'appui d'un mandataire externe pour impliquer l'ensemble des parties prenantes. Il a transmis au Grand Conseil son rapport sur la motion qui l'invitait à "rendre un rapport circonstancié sur l'avenir de la Fondation genevoise pour l'animation socioculturelle (FASe) et de l'évolution de la politique de l'animation socioculturelle qu'il entend mettre en place, en lien avec le dossier du désenchevêtrement canton-communes.

Le rapport de concertation aboutit au constat que les bénéficiaires d'un tel transfert font actuellement défaut, en particulier s'agissant de la qualité des prestations et d'une éventuelle disparité de celles-ci entre les communes. En outre, il fait état d'une certaine résistance, notamment parmi les milieux associatifs, qui portent une part déterminante de l'animation socioculturelle, mais aussi au sein des organisations représentatives du personnel. Cela ne serait pas de nature à favoriser un transfert dans les meilleures conditions.

Par ailleurs, la différence de 1,4 milliards entre le déficit annoncé dans le budget 2022 et les excédents réalisés par le canton lors de la publication des comptes a rendu la question du transfert de charges financières du canton vers les communes moins pressantes.

Salaire minimum et petits jobs

Les militants-es SIT et SSP ont eu plusieurs discussions à propos de l'application du salaire minimum pour les petits jobs développés dans nos équipes. En début d'année, nous avons échangé sur cette question avec le président de la Communauté Genevoise d'Action Syndicale (CGAS).

Les syndicats ont également organisé un groupe de travail du personnel sous contrat FASe. Notre travail a permis de transmettre des infos pour les discussions au sein du Conseil de Surveillance du Marché de l'Emploi (CSME), dans lequel les syndicats sont représentés par la CGAS. Le CSME

a rendu une décision concernant l'exemption du salaire minimum pour les stages d'insertion, dans lesquels sont compris les petits jobs. Cette directive d'application se trouve sur le site de [l'OCIRT](#) sous la rubrique « Activité ponctuelle d'insertion sociale avec accompagnement ». Il est donc important que l'ensemble des lieux rattachés à la FASe respectent cette directive afin d'être en conformité avec la loi sur le salaire minimum.

Le sg FASe a annoncé qu'elle communiquerait des précisions sur cette question, nous les étudierons attentivement.

Assises des membres du SIT sous contrat FASe



Les militants-es ont émis l'envie de se retrouver entre membres du SIT sous contrat FASe, toutes fonctions confondues, militant-es ou simples membres pour

débattre et définir ensemble ce que nous souhaitons, en tant que syndicat, défendre au sein de la FASe, que ce soit des questions à propos des conditions de travail ou de posture professionnelle. Le but est de produire un document en reprenant différents thèmes. Nous sommes au début de ce processus. Une réunion de préparation est prévue le 13 novembre, l'invitation a été transmise par mail à l'ensemble des membres le 28 septembre. Il n'y a pas encore de date arrêtée pour ces assises du SIT. Celle-ci se fixera en fonction de l'évolution des travaux de préparation mais l'échéance serait au plus tard en octobre 2024.

Thèmes suggérés :

- L'animation socioculturelle et les associations (autonomie associative, structure sans association, associations hors FCLR).
- Organisation des équipes et horizontalité.
- Fonctions (ASE, monos d'encadrement et/ou mono en inclusion, spécialisation).
- Partenariat au sein de la FASe (partenariat social, institutionnel, représentation du personnel).
- Organisation syndicale.
- Lien entre l'ASC et le TSHM.
- Conditions de travail des moniteurs-trices

TIPEE

Les syndicats ont transmis la résolution (votée par l'AG le 27 avril 2023) ainsi que la lettre Tipee¹ aux membres du conseil de fondation (CF), aux associations et aux communes.

Pendant les vacances d'été, le SIT et le SSP ont réagi à l'ordre du jour du CF extraordinaire du 21 août, déplorant que le CF se prononce sur l'évaluation de M. Ionati alors même que les syndicats n'ont pas été entendus sur la question. Notre réaction a porté ses fruits, puisque M. Ionati a rapidement pris contact avec la secrétaire syndicale du SIT qui lui a transmis les documents cités ci-dessus, ainsi qu'une liste de points problématique entre la CCT et Tipee. Une réunion entre les syndicats et M. Ionati est prévue.

Le SIT et le SSP ont assisté le 13 septembre à la séance de présentation du rapport de l'évaluation, à laquelle des membres de comité et des employé-es sous contrat FASe étaient présents-es. Ils ont pris connaissance du rapport, ainsi que de la note du bureau du CF.

Nous avons également pris connaissance du vote de l'AG de la FCLR qui souhaite organiser des groupes de travail mixtes l'un pour recenser et catégoriser les difficultés et l'autre pour élaborer des solutions informatiques.

Nous sommes également invité-es à participer à la séance entre partenaires sur la question Tipee.

Au vu de la multiplication des groupes de travail et/ou rencontres sur cette question, nous allons devoir prioriser nos participations.

¹La lettre Tipee est un inventaire recensant les doléances et difficultés transmises par les équipes, synthétisé par le groupe de travail du personnel planchant sur la question Tipee.

Modification du versement du salaire pour le travail à l'heure

Parmi les doutes que nous avons exprimés au moment de la mise en place de Tipee, il y avait une possible inadaptation aux réalités du terrain de l'ASC. Nous avons vu juste : le versement des salaires est très problématique pour le personnel payé à l'heure, tout particulièrement pour les moniteurs-trices. Le secrétariat général de la FASE essaie toujours de trouver des solutions. Il y a d'abord eu le projet du passage en taux pour les moniteurs-trices et cuisiniers-ères, projet proposé et abandonné par le CF ; actuellement le sg étudie la possibilité de modifier le processus salarial du personnel à l'heure. Ce nouveau projet a été présenté à une délégation SIT/SSP fin juin. Les syndicats ont organisé une réunion du personnel le 25 septembre, en présence d'une délégation du secrétariat général de la FASE venue en nombre pour répondre à un maximum de questions.

La solution proposée consisterait à verser le salaire uniquement des heures réalisées, ayant pour conséquence que le salaire serait versé le mois suivant celui qui est travaillé : par exemple : le centre aéré du mois de juillet serait payé en août. A noter que les heures des contrats réguliers (SH12 en langage Tipee) ne seraient pas concernées par cette modification.

Une autre conséquence de cette proposition est une modification des délais pour le traitement des heures (du 26 du mois au 25 du mois suivant). Si effectivement le délai au 25 est amélioré par rapport à celui du 20 du mois que nous avons précédemment, nous sommes loin du délai au 2 du mois, annoncé dans les arguments vantant Tipee.

Le sg FASE s'est engagé à nous transmettre un document diffusable. Avant de nous prononcer sur le projet, nous pensons indispensable de comprendre l'origine du différentiel entre les heures planifiées et les heures réalisées : activités annulées et sans rémunération pour les moniteurs-trices ? Il est essentiel de regarder quel type de contrat est utilisé pour quel type d'activité. La CCT prévoit 2 types de contrat pour les moniteurs-trices : contrat régulier ou contrat à durée déterminée, chacun de ces contrats devant mentionner le nombre d'heures de travail minimum garanti.

Prochaine réunion du personnel (sans le secrétariat général) le lundi 6 novembre de 19h à 21h au syndicat SIT, 16 rue des chaudronniers, pour définir une proposition de position sur cette question qui devra ensuite être validée en Assemblée Générale. Merci de communiquer cette date aux moniteur-trices car ce sont les principaux-ales concerné-es. Plus nous avons de monos qui viennent exprimer un désaccord, plus nous avons du poids lors de ces discussions.

Commission paritaire (CP)

Nous souhaitons la bienvenue à Julien Souchaud, qui occupe le poste laissé vacant de suppléant à la [commission paritaire](#). En 2023, les syndicats occupent la présidence de la CP et c'est actuellement la secrétaire syndicale du SIT qui en a la charge. Pratiquement, il s'agit d'établir l'ordre du jour en collaboration avec la vice-présidence (M. Yann Boggio), d'assurer le suivi des dossiers et de mener les séances. Une des priorités du SIT dans sa présidence concerne le respect des délais de transmission des documents aux membres. Cela semble évident mais l'employeur peine à respecter cette demande.

Les modifications et adaptations amenées à la CCT sont transmises au personnel par le biais du FASE Hebdo et sont directement intégrées dans le texte de la CCT, disponible sur le site de la FASE. Pour plus d'informations sur le rôle et le

fonctionnement de la paritaire, voir l'article 79 de la [CCT](#) et l'annexe 11. L'annexe 5 et l'article 51 de la CCT ont été mis à jour et une communication a été envoyée ou sera envoyée prochainement à l'ensemble du personnel à ce sujet. Nous avons également répondu à plusieurs saisines individuelles.

Parmi les sujets traités, vous avez sans doute vu dans la presse qu'il y avait celui du port d'un turban pour une monitrice dans une maison de quartier. Le SIT a une position très claire sur la loi sur la laïcité. Vous trouverez en annexe jointe les différents articles parus dans le SIT Info à ce sujet.

Pour contacter la CP : paritaire@fase.ch qui sera renvoyé aux adresses mails de la présidence (actuellement Alice Lefrançois) et de la vice-présidence (actuellement M. Yann Boggio).

Les brèves

Grève féministe du 14 juin

Les militantes SIT (en collaboration avec le SSP) se sont investies dans le Collectif Féministe « Dans ta FASE », elles ont créé le fanzine « le 14 juin les MQ sont dans la rue » avec le cahier des revendications, des idées d'actions pour la journée, ainsi que des propositions pour des lieux d'accueil plus inclusifs.

Rencontre des équipes

La secrétaire syndicale et deux militant.es, Chloé et Kyo, ont initié des visites dans les équipes pour parler de l'importance du travail syndical. Quelques lieux ont déjà convié le syndicat pour une rencontre ouverte à l'ensemble des membres de l'équipe, toutes fonctions confondues. Si vous êtes intéressé-es par cette démarche, n'hésitez pas à contacter Alice.

Accueil des nouveaux·elles

Invités par le sg FASE, le SIT et le SSP (militants·es et secrétaires syndicaux·ales) participent aux rencontres des personnes récemment engagées. Ces rencontres permettent un survol de l'organisation du personnel, du rôle des syndicats et des dossiers en cours.

Formations CCT

Le SIT a organisé, préparé et conduit un après-midi de formation sur la CCT pour ses membres ; les militants·es ont également participé à la formation organisée par la FCLR à destination des membres de comité.

Lien FCLR

La secrétaire syndicale et une militante du SIT ont eu plusieurs rencontres avec les coordinateurs·trices FCLR afin de maintenir un bon partenariat.

Appel d'offre ASE 16%

Le SIT a réagi auprès du sg FASE : le taux de travail proposé dans l'offre d'emploi est extrêmement faible et ne permet en aucun cas d'en vivre. Il est donc nécessaire que la personne embauchée puisse avoir un second emploi. Or, les exigences d'horaire décrites dans l'appel d'offre (notamment la disponibilité attendue) ne permettent pas d'avoir un autre emploi. Notre réaction a porté ses fruits, le sg FASE a procédé à une correction,

Appel d'offre pour un·e responsable d'équipe

Le SIT a demandé une rectification au sg FASE, selon les termes en vigueur : un·e animateur·trice socioculturel·le avec mandat de responsable d'équipe. Là aussi, notre réaction a été utile, l'appel d'offre a été modifiée.

Indexation des indemnités apprentis et stagiaires, et autres indemnités

Vérification de l'application de l'indexation des indemnités auprès de la direction des ressources humaines. En attente de réponse.



A VOUS DE JOUER !

Demandez de mettre à l'ordre du jour des colloques un point sur les informations syndicales.

Communiquez-nous les problématiques de terrain.

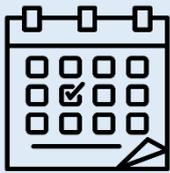
Rejoignez-nous dans les réunions des militants·es du SIT et aux intersyndicales SIT-SSP.

Participez aux réunions organisées par les syndicats pour le personnel sous contrat FASe.

Invitez-nous dans votre équipe afin de venir présenter le syndicat et les mobilisations en cours.



[Syndiquez vos collègues !](#)



AGENDA

Réunions des membres du SIT sous contrat FASe : **de 11h à 13h, les lundis 15 janvier, 18 mars et 27 mai.**

Intersyndicale élargie rémunération du salaire à l'heure **lundi 6 novembre 19h-21h au SIT.**

Préparation des assises : **13 novembre 9h30-13h30.**

Grève de la fonction publique et subventionnée : **14 novembre dès 14h**

Demi-journée Cartel intersyndicale d'information sur G'evolue la **matinée du 10 janvier** (encore à confirmer).

Prochaine formation CCT au SIT le **26 février de 12h à 15h30**, sur congé syndical. Inscription auprès de la secrétaire syndicale.



16, rue des Chaudronniers
Case postale 3135
1211 Genève 3
022 818 03 00

Permanences secteurs Public-Santé-Social

Mardi de 9h à 12h
Mercredi de 14h à 17h

sit-syndicat.ch

LAÏCITÉ

Intégrer plutôt qu'exclure et discriminer



Dans un contexte exacerbé par les positions intransigeantes de tous bords, le SIT est pour la levée de l'interdiction du port de signes religieux par le personnel des services publics.

Position • Le Comité du SIT a tranché. Suite à un nourri débat interne au sujet des trois projets de loi sur la laïcité de l'Etat déposés devant le Grand Conseil et d'un projet de modification du Statut du personnel de la Ville, il s'est prononcé pour la possibilité pour les membres du personnel des

services publics de porter un signe religieux dans l'exercice de leur fonction. Pour le SIT, il ne s'agit pas là d'une remise en cause de la laïcité de l'Etat, bien au contraire. Il s'agit là de la réaffirmation de sa solidité: l'Etat est laïque, il doit donc accepter sans crainte qu'un-e membre du personnel af-

fiche son appartenance religieuse, qu'il-elle soit en contact ou non avec les usagers-ères, pour autant qu'il-elle délivre la prestation publique dont il-elle a la charge avec diligence, sans prosélytisme et sans discrimination à l'égard de quiconque. Mais il s'agit surtout d'une question d'intégration et de non-discrimination.

CONTRE L'EXCLUSION

La question n'est pas de savoir si l'on est pour ou contre la religion – celles et ceux qui s'interrogent sur le positionnement du SIT sur cette question trouveront leur réponse dans le fait que voilà plus de 30 ans que le SIT a troqué son origine chrétienne sociale contre l'objectif du rejet et du dépassement du capitalisme. La question est de savoir si l'on peut, au nom de la laïcité, restreindre une liberté fondamentale, celle d'afficher publiquement son appartenance religieuse, et de ce fait, exclure du marché du travail, ou à tout le moins d'une partie non négligeable de ce dernier, celles et ceux qui ne voudront ou ne pourront pas se plier à cette restriction. Pour le SIT, la réponse est assurément non.

CONTRE LES DISCRIMINATIONS

On ne peut pas faire l'impasse sur le fait que dans neuf cas sur dix, c'est le port du foulard islamique qui est contesté. Ce sont ainsi quasi-exclusivement des femmes qui sont visées par l'extension de l'interdiction du port de signes religieux préconisée par deux des trois projets de loi sur la laïcité de l'Etat et par le projet de modification du Statut du personnel de la Ville. Cette interdiction est donc déjà discriminatoire en soi, et mériterait de ce seul fait d'être rejetée.

D'aucun-e-s rétorqueront que le foulard islamique représente lui-même une contrainte discriminatoire à l'égard des femmes, et que son interdiction dans la sphère professionnelle offre un espace d'émancipation de cette contrainte. Peut-être, mais c'est remplacer une contrainte par un autre interdit, ce qui relativise le caractère émancipateur de la mesure, et comme indiqué précédemment, comporte le risque de confiner chez elles précisément celles qui auraient le plus de peine à se libérer de la contrainte du foulard.

Pour le SIT, les collectivités publiques doivent donc montrer l'exemple, combattre les discriminations et favoriser l'intégration plutôt que l'exclusion. La laïcité de l'Etat y survivra facilement. ♦

Davide De Filippo

QU'EN EST-IL AUJOURD'HUI ?

Le port de signes religieux par le personnel n'est pas interdit dans les services publics à l'exception des enseignant-e-s et du personnel soignant de l'hôpital cantonal.

LES PROJETS DE MODIFICATION :

- Un projet de loi du Conseil d'Etat et un projet de modification du Statut du personnel de la Ville prévoient d'étendre l'interdiction du port de signes religieux à tout-e membre du personnel en contact avec le public.
- Un projet de loi du Grand Conseil prévoit d'étendre cette interdiction à l'ensemble du personnel.



Droits, diligence et tolérance

Le signe religieux importe peu, pour autant que l'universalité et la qualité du service public soient garanties.

Droits • Selon la Convention européenne des droits humains, toute personne dispose de « la liberté de manifester sa religion ou sa conviction individuellement ou collectivement, en public ou en privé ». Pour le SIT, dès lors qu'il s'agit d'un droit fondamental, celui-ci doit également pouvoir se décliner dans la sphère professionnelle, pour autant que cela n'entrave pas deux autres aspects chers au SIT : l'universalité et la qualité du service public.

Il n'y a aucune raison de penser que le port d'un signe religieux puisse *a priori* nuire à l'universalité du service public : que l'on porte une croix, un foulard, ou une barbe, le-la membre du personnel d'une collectivité publique peut et doit servir les administré-e-s sans discrimination et avec le même soin, respectant

le principe d'égalité de traitement, fondement de l'Etat de droit. Dans le cas où ce principe n'est pas respecté, quel qu'en soit la cause, les collectivités publiques disposent des moyens de gestion, dont les procédures disciplinaires, pour le faire

appliquer. C'est dans cette neutralité de l'action, et non de l'apparence, que le principe de la laïcité de l'Etat est respecté.

Le prosélytisme est également interdit, car il contreviendrait à cette

neutralité de l'action. Si prétendre que porter un signe religieux constitue en soi du prosélytisme est abusif, on peut en revanche admettre que cela puisse heurter la sensibilité de l'administré-e. Mais c'est ici la question de la tolérance et de

la diversité qui se pose alors, car il existe de nombreux pays où des fonctionnaires d'Etat peuvent arborer un signe d'appartenance à une religion, et donc forcément dans certains cas à une religion autre

que celle de l'administré-e, sans que cela ne pose de problème majeur. Le caractère heurtant ou non dépend donc essentiellement du degré de tolérance et d'acceptation de la diversité au sein d'une société humaine. Et pour le SIT, ce n'est pas en gommant cette diversité que l'on fait progresser la tolérance. 

RESTRICTIONS ADMISES

Des restrictions au port de signes religieux peuvent être admises pour des raisons objectives de sécurité et d'hygiène au travail. A titre d'exemples, le casque remplacera obligatoirement le turban sur un chantier, ou un pendentif sera ôté ou couvert en salle d'opération.

C'est dans cette neutralité de l'action, et non de l'apparence, que le principe de la laïcité de l'Etat est respecté.

DROITS

Laïcité et signes religieux : une affaire syndicale

Intégrer plutôt qu'exclure, tolérer plutôt que discriminer, le SIT soutient le référendum contre la loi sur la laïcité de l'Etat.



Référendum • Le 16 mai 2018, une coalition de personnes issues de la gauche radicale, des milieux féministes, syndicaux et/ou actives au sein des communautés musulmanes a lancé un référendum contre la loi sur la laïcité de l'Etat adoptée par le Grand Conseil. Cette loi interdit au personnel des services publics et parapublics de porter un signe religieux face au public. Le SIT considère cette interdiction comme discriminatoire et de nature à exclure du marché du travail des centaines de personnes, raisons pour lesquelles il a décidé de soutenir ce référendum.

CONTRE L'EXCLUSION ET LES DISCRIMINATIONS

En 2016 déjà, le SIT s'était prononcé contre le PL 11764, rédigé par le Conseil d'Etat (voir dossier SITinfo – septembre 2016). En effet, le syndicat avait considéré qu'en interdisant tout port de signe religieux pour le personnel du secteur public ou parapublic, l'on excluait de facto un nombre important de personnes du marché du travail en raison de leur appartenance religieuse.

Le SIT considérait également qu'en raison de la teneur des débats et du climat de racisme ambiant, cette mesure toucherait de manière discriminatoire principalement les femmes musulmanes,

ce que nous avons constaté dans notre travail syndical. Les personnes à qui l'on reproche une appartenance religieuse un peu trop marquée sont souvent des femmes musulmanes ayant fait le choix de couvrir leurs cheveux. Reproches d'ailleurs souvent détachés de la qualité du travail de ces personnes. C'est donc également pour des raisons de lutte contre les discriminations sexistes et racistes que le syndicat avait arrêté cette position.

NEUTRALITÉ DE L'ACTION PLUTÔT QUE DE L'APPARENCE

Quant à la croyance que les prestations seraient menacées si un-e employé-e affichait visiblement son appartenance religieuse, le syndicat n'y adhère pas. En effet, c'est bien parce que l'Etat est laïc qu'il doit au contraire accepter sans crainte qu'un-e membre du personnel affiche son appartenance religieuse, qu'il-elle soit en contact ou non avec les usagers-ères, pour autant qu'il-elle délivre la prestation publique dont il-elle a la charge avec diligence, sans prosélytisme et sans discriminations à l'égard de quiconque.

FRONT SYNDICAL

Il est à noter que le comité référendaire a décidé de lancer son offensive en utilisant quatre réfé-

rendums sur des thèmes différents (dont les signatures seront ensuite additionnées). Il affirme vouloir ainsi mettre en lumière les nombreux aspects de la vie des personnes affectées par un tel texte: droits humains, accès au marché du travail, droit des femmes à disposer de leurs corps et enfin projet de société sans discriminations.

En cohérence avec la position prise en 2016 et conscient des enjeux qui sous-tendent cette loi, le Comité du SIT a donc décidé de rejoindre le camp des référendaires. La CGAS s'est également prononcée, en fin de semaine dernière, pour le soutien au référendum. Le SIT se réjouit donc de l'élargissement du front syndical contre cette loi, dont l'acceptation finirait par avoir également des conséquences dans le secteur privé. Car nul doute que certains patrons ne manqueraient pas d'invoquer l'interdiction dans les services publics pour l'appliquer également dans leur entreprise sous de fallacieux prétextes. ♦

Maimouna Mayoraz

Téléchargez le référendum sur sit-syndicat.ch et renvoyez-le signé, au plus tard le 18 juin à l'adresse pré-imprimée.

ASSURANCES

NON au flicage des assuré-e-s

Le SIT soutient sans réserve le référendum national lancé contre le droit octroyé aux assurances privées et publiques d'espionner les assuré-e-s.

Référendum • En mars 2018, les chambres fédérales ont créé une base légale permettant la surveillance des assuré-e-s. Cette modification élaborée en urgence va potentiellement nous toucher tous et toutes, puisqu'elle donne la possibilité aux assureurs publics et privés de mandater des détectives privé-e-s pour suivre les assuré-e-s dans la rue et de faire des enregistrements vidéo et sonores depuis le domaine public jusque dans nos salons et chambres

à coucher, par exemple en utilisant des drones.

Contrairement à la police pour laquelle une décision de justice est indispensable pour opérer de telles surveillances, les assureurs n'auront besoin que de prétexter un soupçon pour pouvoir déclencher un flicage digne des pires séries B. Les assurances pourront mener une enquête qui pourra durer jusqu'à 6 mois et suspendre le versement des prestations durant l'enquête, privant ainsi

les personnes fragilisées de leurs moyens de subsistance, sans avoir à se justifier devant une instance juridique.

Le parlement a donc cédé au lobby des assureurs – dont notamment la SUVA et les assureurs privés dans le domaine de l'assurance perte de gain maladie et de l'assurance-accidents, en leur conférant un énorme pouvoir. La révision proposée touche également l'assurance-invalidité, l'assurance-chômage ainsi que les prestations com-

plémentaires de l'assurance-vieillesse et l'aide sociale.

Elle se dirige donc contre toutes les personnes fragilisées dans leur situation de santé et/ou économique et fait les affaires des grandes compagnies d'assurance privées, tandis que les riches fraudeurs fiscaux et les patrons voyous spécialisés en faillites frauduleuses sont laissés tranquilles.

Le SIT appelle à signer et faire signer le référendum contre la modification de la LPGA pour faire échouer cette attaque scandaleuse contre les plus précaires. ♦

Thomas Graff

Téléchargez le référendum sur sit-syndicat.ch et renvoyez-le signé, au plus tard le 21 juin à l'adresse pré-imprimée.

LAÏCITÉ DE L'ÉTAT

NON à une loi qui discrimine les travailleuses

La Loi sur la laïcité de l'Etat est discriminatoire et de nature à exclure de nombreuses femmes du marché du travail. Le SIT appelle à la refuser.

Référendum • La loi sur la laïcité de l'Etat prévoit notamment d'interdire aux employé-e-s des services publics et parapublics le port de signes religieux lorsqu'ils-elles sont en contact avec le public. Le SIT, qui a participé au référendum contre cette loi, appelle à voter NON le 10 février parce qu'il considère que cette interdiction est discriminatoire et de nature à exclure du marché du travail des centaines de personnes, dont une très large majorité de femmes.

RESPECTER LES INDIVIDUS

Le SIT défend le principe de la laïcité de l'Etat. Mais celui-ci ne peut se traduire par l'atteinte aux droits fondamentaux de certain-e-s de ses employé-e-s. Il n'y a aucune raison de penser que le port d'un signe religieux par un-e membre du personnel puisse nuire à l'universalité et à la qualité du service public. Quels que soient les signes religieux arborés par les agent-e-s de l'Etat (croix, foulard, bindi,...), l'employé-e d'une collectivité publique peut et doit effectuer son travail à l'égard du public sans discrimination et avec le même soin, respectant le principe d'égalité de traitement, fondement de l'Etat de droit. C'est dans la neutralité de l'action des employé-e-s, et non de leur apparence, que le principe de laïcité de l'Etat est respecté.

NON À UNE LOI DISCRIMINATOIRE

Le SIT le constate au quotidien dans la défense individuelle de ses membres: ce sont bien aux femmes musulmanes portant le voile auxquelles on reproche trop souvent une appartenance religieuse trop marquée. De fait ce seraient donc quasi exclusivement des femmes musulmanes qui seraient frappées par cette interdiction si cette loi devait être acceptée. Cette loi est donc doublement discriminatoire: d'une part à l'égard des femmes, et d'autre part à l'égard d'une religion en particulier.

Certain-e-s rétorquent que le foulard islamique est lui-même discriminatoire à l'égard des femmes, et que son interdiction dans la sphère professionnelle permettrait aux femmes de s'émanciper de cette contrainte. Mais c'est nier le droit de la grande majorité des femmes qui font librement ce choix vestimentaire, en leur imposant une contrainte qui ne respecte pas ce choix. C'est tout le contraire d'un acte émancipateur.

Et pour les femmes à qui le port du voile est imposé, remplacer une contrainte par un autre interdit comporterait le risque de les confiner chez elles plutôt que les libérer.

INTÉGRER PLUTÔT QU'EXCLURE

C'est là un effet gravissime qu'aurait cette loi si elle



devait entrer en vigueur: les personnes qui refuseraient par choix légitime de renoncer au port d'un signe religieux ou ne pourraient le faire en raison d'une contrainte sociale ou familiale trop forte ne pourraient plus travailler dans les services publics ou parapublics, et seraient donc exclues de cette part importante du marché de l'emploi.

Cette exclusion des services publics et parapublics serait d'autant plus grave que ce sont des secteurs où les salaires des travailleuses sont généralement plus élevés que dans le privé, et où les inégalités salariales, bien qu'également existantes, y sont moins grandes.

Au final, cette loi renforcerait les difficultés que connaissent certaines femmes à accéder au marché du travail, et les confinerait à des secteurs où les conditions de travail sont moins bonnes.

Cette loi ne concerne que les employé-e-s des services publics et parapublics. Mais cela ne fait aucun doute, si elle devait être acceptée, que certains employeurs du secteur privé pourraient invoquer des arguments du même type pour imposer les mêmes restrictions et pratiquer ainsi les mêmes discriminations. Pour le SIT, les collectivités publiques doivent au contraire être des exemples d'intégration et de respect de la diversité. 

Maimouna Mayoraz

FRAIS DENTAIRES ET CAISSE PUBLIQUE

Garantissons l'accès aux soins pour toutes et tous

Le SIT appelle à voter deux fois OUI aux initiatives « pour le remboursement des frais dentaires » et « pour une caisse d'assurance maladie et accidents publique à but social ».

Initiatives • Lancées par le Parti du Travail et soutenues par le SIT, deux initiatives proposent d'une part la mise en place d'une assurance cantonale pour le remboursement des frais dentaires, et d'autre part la création d'une caisse cantonale publique d'assurance maladie et accidents. Le SIT appelle à voter OUI le 10 février.

Beaucoup de personnes à faible revenu tardent

ou renoncent à aller chez le dentiste pour des questions d'argent. Ce renoncement a pour conséquence l'aggravation des problèmes dentaires, avec au final une facture encore plus lourde à payer, tant sur le plan financier que de santé. Car aux souffrances qu'engendrent des caries non ou mal traitées, peuvent s'ajouter des conséquences graves sur l'état de santé en général, comme des

maladies cardio-vasculaires.

Le SIT est critique sur le mode de financement de cette assurance (cotisation salariale). Mais il a l'avantage d'être proportionnel au revenu, et l'initiative répond à un réel besoin des couches populaires. C'est pourquoi le SIT invite la population à accepter cette initiative.

Année après année, les primes maladie ne cessent d'augmenter, plombant le revenu disponible des salarié-e-s, à tel point que les déjà trop rares et insuffisantes augmentations de salaire sont souvent entièrement « mangées » par la hausse des primes.

Pour le SIT, le racket par les assurances maladie privées doit être remplacé par un système de couverture publique des soins, financé de manière proportionnelle au revenu de chacun-e.

En proposant la création d'une caisse maladie et accidents publique à but social, l'initiative du même nom va dans ce sens, raison pour laquelle le SIT appelle à la soutenir en votant OUI le 10 février prochain. 

Davide De Filippo

SALAIRE MINIMUM

L'initiative « 23 frs, c'est un minimum ! » a été validée par le Conseil d'Etat

Sans surprise, le Conseil d'Etat a validé l'initiative de la CGAS sur le salaire minimum légal, et recommande de la rejeter.



Initiative syndicale • C'est une petite victoire d'étape. Le Conseil d'Etat a validé sur toute la ligne l'initiative syndicale « 23 frs, c'est un minimum ! », prévoyant d'instaurer un salaire minimum légal à Genève de 23 frs de l'heure. Cette décision était attendue, la CGAS ayant pris un soin particulier de veiller à la validité juridique du texte de son initiative, largement inspirée de la loi neuchâteloise sur le même sujet elle-même validée par le Tribunal fédéral. Sans surprise non plus, le Conseil d'Etat genevois à majorité de droite recommande le rejet de cette initiative.

MAUVAISE FOI

Afin de justifier son refus d'élargir les droits des travailleuses et des travailleurs, le Conseil d'Etat estime que « le vaste dispositif actuel, basé sur

un partenariat social fort et pérenne, a fait ses preuves afin de garantir des CCT, des CTT, des salaires impératifs, pour précisément pallier la sous-enchère salariale abusive ». Rien n'est plus faux dès lors que près de la moitié des salarié-e-s ne sont soumis-es à aucun salaire minimum impératif, et que même dans certaines branches économiques au bénéfice d'une convention collective de travail étendue, le rapport de forces défavorable aux travailleuses-euses a pour conséquence des salaires minimaux largement insuffisants pour vivre à Genève.

INCOHÉRENCE POLITIQUE

Par ailleurs, le Conseil d'Etat omet délibérément de traiter cette initiative sous l'angle de son objectif de

politique sociale, soit de garantir un salaire décent à l'ensemble des salarié-e-s.

Et pour cause, en l'analysant sous cet angle, la cohérence aurait contraint le gouvernement à d'autres conclusions politiques, lui qui relevait dans son rapport sur la pauvreté de 2016 que « sans un changement de cap dans les politiques salariales, l'intervention de l'Etat pour remédier à la faiblesse des revenus du travail sera appelée à augmenter, faisant dans les faits peser sur les finances publiques une insuffisance découlant de l'évolution du marché du travail ».

LUTTER CONTRE LA PRÉCARITÉ

C'est bien ce que propose notre initiative : parce que certain-e-s employeurs-euses n'ont visiblement pas pris la responsabilité d'opérer ce « changement de cap » de leur politique salariale, il s'agit de combattre la précarité en imposant par voie légale un plancher et en dessous duquel ils-elles ne pourront plus aller.

A l'heure où d'une part les protections salariales déjà insuffisantes sont attaquées de tous côtés, notamment via le projet d'accord institutionnel entre la Suisse et l'Union Européenne, et où d'autre part les travailleuses de ce pays se préparent à se mettre en grève pour obtenir la fin des discriminations, notamment salariales, à leur encontre, l'instauration de ce salaire minimum légal est plus qu'un impératif : c'est une évidence.

PROCHAINES ÉTAPES

La balle est maintenant dans le camp des milieux patronaux. Déposeront-ils un recours désespéré contre l'arrêté du Conseil d'Etat, ne serait-ce que pour repousser l'inéluctable ? L'avenir proche nous le dira.

Viendra ensuite le traitement de l'initiative par le Grand Conseil, dont l'issue ne fait aucun doute à moins que certains partis qui prétendent défendre les petites gens ne fassent preuve d'une cohérence plus solide que le Conseil d'Etat.

Et ce sera ensuite la campagne jusqu'à la votation. Une campagne que nous avons déjà commencée auprès des salarié-e-s qui gagnent moins de 4 000 frs par mois pour un travail à plein temps, dont la majorité sont des femmes. Raison de plus de faire grève le 14 juin prochain. Aussi pour un salaire minimum légal à Genève. ♦

Davide De Filippo

LAÏCITÉ

Malgré le vote populaire, la lutte continue

Le SIT continuera à lutter contre les discriminations qui découleront de l'application de la loi sur la laïcité de l'Etat.

Discriminations • Le 10 février dernier, pas loin de la moitié des votant-e-s, 45 %, ont refusé la loi sur la laïcité de l'Etat. Si le SIT regrette qu'ils-elles n'aient pas été plus nombreux-ses à refuser cette loi discriminatoire, ce

résultat est plus serré qu'attendu, au terme d'une campagne semée d'embûches. Le SIT poursuivra donc son combat contre l'arbitraire et l'exclusion à laquelle s'exposent de nombreux-ses salarié-e-s, dont une très large majo-

rité de femmes, du fait de l'entrée en vigueur de cette loi.

En termes d'application de cette nouvelle loi, à l'heure où nous écrivons ces lignes, rien n'est clair. En plus des recours pendants attaquant tout ou une partie de la loi, le règlement d'application de la loi, dont la teneur déterminera pour une grande partie l'impact sur les salarié-e-s de la fonction publique et des secteurs subventionnés, n'est pas encore adopté par le Conseil d'Etat. Pour le SIT, il s'agira de veiller à ce qu'il soit le moins arbitraire possible.

Le SIT sera ensuite, comme il l'est déjà aujourd'hui, aux côtés des travailleuses et des travailleurs pour défendre leurs droits fondamentaux et leur emploi face à leur employeur.

Par la recherche de solutions pragmatiques, mais aussi, lorsque la situation l'exigera, par le combat devant les tribunaux.

Le syndicat restera également vigilant contre toute tentative d'employeurs du secteur privé de s'engouffrer dans cette brèche que l'Etat vient d'ouvrir.

Car pour le SIT, la lutte « contre toute discrimination, toute prérogative fondée sur la classe et l'origine sociales, la richesse, le sexe, la race, la nationalité, la culture ou la religion » ne sont pas des mots creux figurant au premier article de la déclaration de principes de ses Statuts, mais bien ce qui fonde ses combats quotidiens. ♦

Maimouna Mayoraz