



PANDÉMIE Et après ?

© Yvain Genevay/Le Matin Dimanche

À l'orée de la réouverture de plusieurs activités ainsi que des écoles, il y a lieu pour le SIT de redéfinir ses fondamentaux pour un syndicalisme de lutte.

Perspectives • En l'absence d'immunité de la population ou d'un vaccin, le virus restera présent et les périodes de semi-confinement/réouverture pourraient se succéder dans les années à venir. Jamais depuis la deuxième guerre mondiale la situation n'a été si instable avec des risques de dépression économique simultanée sur l'ensemble de la planète et un enchevêtrement de crises complexes: sanitaire, économique, sociale, écologique, de relations entre les genres. Le patronat, lui, est déjà à l'offensive pour déréglementer tout ce qu'il peut.

Quel syndicalisme de lutte dans ce contexte? Le comité du SIT s'est penché sur la question et a décidé de publier

un manifeste disponible sur le site web pour le 1^{er} mai.

LEUR NORMALITÉ EST LE PROBLÈME

La crise sanitaire révèle la grande fragilité du modèle de développement capitaliste et sa dangerosité pour les humains et la planète. Basé sur la loi du profit, la prédation des ressources naturelles et énergétiques, l'exploitation et la division des salarié-e-s et l'accroissement des inégalités sociales au profit d'une minorité. C'est ce modèle qui produit les crises, alors plutôt que de soutenir le retour à la normalité prônée par le patronat et les autorités, le SIT, par

l'affirmation d'un ensemble de revendications interprofessionnelles et sectorielles qui répondent à la gravité de la période, propose de lutter pour une société et un monde du travail plus justes, plus écologiques et plus féministes et se repositionne plus que jamais avec le mouvement anti-capitaliste.

LES PROFITS AVANT LA SANTÉ

Les autorités politiques en Suisse comme ailleurs, cèdent aux pressions patronales pour la reprise des activités. Les salarié-e-s dont le métier ne peut pas se réaliser par le télétravail sont

> SUITE PAGE 4

PROFITS VS SANTÉ PUBLIQUE

Les autorités cèdent aux formidables pressions patronales pour maintenir la production, au détriment de la santé des travailleurs-euses. 4

INDEMNISER LES SALARIÉ-E-S PRÉCARISÉ-E-S, ET VITE!

Le fonds d'indemnisation réclamé par les syndicats pour les travailleurs-euses non couvert-e-s par les assurances sociales se fait toujours attendre. 5

LA PANDEMIE DANS LES SECTEURS

Petit tour d'horizon de la situation dans différents secteurs, entre protections insuffisantes, pertes d'emploi et précarité. 6-15

QUELS SONT VOS DROITS?

Extraits de la Foire aux questions du SIT sur les droits des travailleurs-euses en lien avec la pandémie. A afficher sur votre lieu de travail! 8-9

**Manifestons-
nous
bruyamment!**

vendredi

1^{er} mai

à 12 h

toutes et tous
aux fenêtres et
aux balcons!

www.cgas.ch/1ermai/

Billet de la présidence


La situation de pandémie Covid-19 actuelle met notre syndicat face à 2 impératifs: gérer la crise à notre niveau (conditions de travail) et réfléchir aux transformations nécessaires pour le progrès social.

Cette crise a mis en évidence des secteurs auxquels nous apportons notre aide: la précarité des aides domestiques et des sans-papiers; la protection contre la contamination au virus sur les lieux de travail (secteur des services ou de la construction). Également, dans les métiers de la santé, majoritairement occupés pas les femmes, mal rémunérés, nous demandons de longue date leur revalorisation, alors que ces secteurs sont déjà exsangues du fait des austérités budgétaires auxquelles nous nous opposons.

Nous assistons sur le plan économique à l'effondrement du transport aérien qui demande à être sauvé par l'argent public (et à qui on doit exiger des garanties environnementales), à une baisse des rendements des caisses de pensions (avec l'argent des salarié-e-s et dont nous contestons le principe de capitalisation), à une pénurie du matériel médical de première nécessité du fait des délocalisations néolibérales...

Le confinement décrété par les autorités garantit le contrat social, car il nous protège des risques sanitaires. Mais le gouvernement démocratique est un instrument qui légitime l'ordre de nos priorités: la santé versus tout le reste. Vraiment? L'économie et ses acteurs majeurs sonnent la rentrée des classes et nous redonnent la liberté d'aller bosser alors que le partage des richesses n'est pas là!

A propos de la santé, l'historien Audoin-Rouzeau dit: « Nous restons des homo sapiens appartenant au monde animal, attaquables par des maladies contre lesquelles les moyens de lutte demeurent rustiques en regard de notre puissance technologique supposée: rester chez soi, sans médicament, sans vaccin... Est-ce très différent de ce qui se passait à Marseille pendant la peste de 1720? ».

Alors pour ce 1^{er} Mai 2020, restons malgré tout visibles sur nos balcons et fenêtres et faisons entendre notre voix pour que le « jour d'après » ne ressemble pas au « jour d'avant »! 

Diego Cabeza



SOMMAIRE

ÉDITO

Combattre le virus des violences sexistes **p3**

ACTUALITÉS

Quand les intérêts patronaux priment sur la santé publique **p4**

Indemniser les salarié-e-s précaires, et vite! **p5**

SECTEURS

Une allocation temporaire cantonale de pandémie pour les employées de maison **p6**

Protégeons les travailleurs, fermons les chantiers! **p11**

Les nettoyeuses, ces héroïnes de l'ombre **p11**

L'austérité au temps du confinement **p12**

Plus que des applaudissements pour le personnel soignant! **p13**

Des institutions fabriquent leurs propres masques **p13**

Un secteur dévasté **p14**

Les précaires de la culture auront droit à leur salaire **p15**

Partenariat social en quarantaine **p15**
Votre syndicat **p16**



HORAIRES

La réception téléphonique est ouverte du lundi au jeudi de 9 h à 12 h et de 14 h à 17 h au 022 818 03 00
Les contacts par e-mail sont à privilégier : sit@sit-syndicat.ch

Attention : En raison de la pandémie et des mesures des autorités, les permanences physiques sont remplacées par des permanences téléphoniques aux horaires que vous trouverez ci-dessous.

PERMANENCES TÉLÉPHONIQUES DU SIT

Joignables au 022 818 03 00

Bâtiment, parcs et jardins, nettoyage
mardi et jeudi de 15 h à 17 h au 022 818 03 00

Tertiaire-privé

(Régies, agriculture, hôtellerie, restauration, économie domestique, industrie alimentaire, esthétique, coiffure, services, garages, horlogerie, industrie, commerce, médias, transports, finance, etc.)
mardi et jeudi de 14 h à 17 h au 022 818 03 00

Santé, social, secteurs public et subventionné

mardi de 9 h à 12 h

mercredi de 14 h à 17 h au 022 818 03 00

Salarié-e-s sans statut légal

mardi et jeudi de 14 h à 17 h

Service des impôts pour les membres uniquement

Les rendez-vous sont suspendus jusqu'à nouvel avis. Pour les membres uniquement: nous pouvons faire votre déclaration par mail, merci de nous contacter via sit@sit-syndicat.ch

CAISSE DE CHÔMAGE DU SIT

Par téléphone du lundi au vendredi de 9h à 12h au 022 818 03 33

Les documents doivent être transmis prioritairement par e-mail à caisse@sit-syndicat.ch, ou par courrier postal à Caisse de chômage du SIT, case postale 3287, 1211 Genève 3.

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

Combattre le virus des violences sexistes

Le 9 avril dernier, nous apprenions par la presse locale le licenciement du secrétaire syndical d'Unia-Genève accusé de violences sexistes par plusieurs femmes, dont des syndicalistes, et parmi celles-ci des secrétaires syndicales du SIT.

Tandis que le SIT a immédiatement salué le fait que le coupable ait enfin été sanctionné, un comité de soutien à ce dernier s'est constitué et a diffusé un communiqué de presse dénonçant cette décision, qu'il considère résulter d'une machination orchestrée par le patronat avec la complicité du SIT, ou inversement.

Que les membres de ce comité décident de soutenir le secrétaire syndical licencié est leur droit. Mais c'est aussi le nôtre, celui de relever le caractère délirant des accusations qu'ils-elles portent à l'encontre du SIT.

Car ce comité ne fait que défendre l'indéfendable en ne prêtant aucune crédibilité ni sincérité aux plaignantes. Et pourtant, ce qu'elles dénoncent est grave : invitations insistantes à des rendez-vous hors du cadre professionnel, contacts physiques non désirés, relances incessantes via mail, téléphone ou SMS, agression physique et abus de pouvoir.

En niant ces faits, ce comité ne fait que reproduire les vieux schémas de la violence patriarcale : dénigrement de la parole des plaignantes, accusations infâmantes de « règlements de comptes », déplacement du débat sur la forme de la dénonciation plutôt que sur le fond.

Invoquer, comme ce comité le fait, la présomption d'innocence pour en appeler à un procès « juste et équitable », c'est en appeler hypocritement à cette justice bourgeoise et patriarcale, celle-là même qui tolère très largement le sexisme et les violences qui en découlent, et qui confine la parole des femmes à tel point qu'il ne leur reste plus que la dénonciation publique pour se faire entendre.

Quant au « tribunal populaire » que ces syndicalistes prétendent abhorrer, il s'agit simplement

de l'opinion publique, celle qu'eux-elles-même appellent à témoin à longueur d'année pour dénoncer les abus patronaux. Or, si la dénonciation publique a ses vertus dans la lutte des classes, pourquoi ne les aurait-elle plus dans la lutte contre le sexisme ?

Certes, une simple accusation ne fait pas de l'accusé d'emblée un coupable. Mais deux, trois, quatre, cinq, six, sept, huit, neuf, dix accusations ? Toutes des menteuses ? Parce que c'est à cette conclusion qu'arrive ce comité de soutien. En s'acharnant sur la méthode, il en arrive à nier toute dignité aux plaignantes et toute réalité aux faits dénoncés, purement et simplement remplacés par une prétendue cabale contre l'accusé de la part de « personnes mal intentionnées » qui auraient « détourné la cause » du féminisme pour « servir leurs desseins ». Manipulées ou manipulatrices, les plaignantes seraient ainsi dénuées de toute sincérité ou d'autodétermination.

Or, c'est précisément cette violence, car c'en est une aussi, qui a étouffé leur parole durant toutes ces années.


Alors, lorsque des journalistes sont remontées jusqu'à elles en tirant sur les trop nombreux fils de cette pelote nauséabonde, elles ont finalement décidé avec courage d'affronter cette violence. Car

elles savaient à quoi elles s'exposeraient, et les élucubrations de ce comité ne font que tristement leur donner raison.

Le SIT a quant à lui clairement choisi son camp, celui de la lutte contre les violences sexistes, y compris lorsqu'elles sont com-

mises au sein du mouvement syndical, et aura tenu cette ligne jusqu'au bout. L'aboutissement de cette affaire est donc une victoire syndicale, n'en déplaise à certain-e-s, au sens où elle permet la sanction d'un comportement incompatible avec nos valeurs et notre lutte de longue date.

Mais une victoire qui n'a pas été sans mal. Car le SIT déplore le temps qu'Unia a pris, 124 jours, pour mettre un terme à son enquête, bien loin des 30 jours prévus d'ordinaire pour ce type de procédure. Le SIT déplore également la manière dont Unia a traité les plaignantes tout au long de la procédure, leur refusant à plusieurs reprises des droits élémentaires de parties. Une attitude qui s'est manifestée elle aussi jusqu'au bout, soit la communication du 9 avril : pas un mot à l'adresse des plaignantes, ni même un mot de reconnaissance ou d'excuse dans son communiqué.

Le comité de soutien peut donc défendre aveuglément l'intéressé. Mais de grâce, qu'il nous épargne ses leçons de féminisme et de philosophie politique. 

Face aux dénigrement des plaignantes, le SIT a choisi son camp

Davide De Filippo

PANDÉMIE

Quand les intérêts patronaux priment sur la santé publique

Les autorités cèdent aux formidables pressions patronales pour maintenir la production, au détriment de la santé des travailleurs-euses.

Confinement • La pandémie n'a pas suspendu la lutte des classes. Bien au contraire, une bataille furieuse se joue sur la question du confinement, entre les tenant-e-s d'une suspension plus importante de l'activité économique afin de limiter la propagation du coronavirus, et celles-ceux qui défendent à tout prix, dont celui de la santé des travailleurs-euses, le maintien en activité de l'appareil de production de biens et services. Sans surprise tant le déséquilibre des forces est énorme, ce sont aux second-e-s que cèdent les autorités.

FERMER LES ENTREPRISES

Dès le début du semi-confinement, les syndicats réunis au sein de la Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS), dont le SIT, ont appelé à une plus large suspension des activités économiques. Comment peut-on interdire les réunions de plus de 5 personnes sur la voie publique, et continuer à envoyer des centaines de milliers de travailleurs-euses sur leurs lieux de travail, la plupart du temps sans aucune espèce de contrôle sur place de l'application des mesures sanitaires?

Pour la CGAS, la réponse était claire: il fallait suspendre toutes les activités et n'autoriser que celles indispensables à la population: santé, social, sécurité, approvisionnement alimentaire et énergétique, services publics prioritaires (délivrant notamment des prestations financières à la population), et services absolument nécessaires à leur fonctionnement.



© Eric Roset

ECHELONNER LES MORTS

La stratégie du Conseil fédéral s'est quant à elle résumée dans la première condition qu'il a posée pour éventuellement autoriser un Canton à prendre des mesures plus drastiques que la Confédération: il faut que le système sanitaire arrive à saturation. En d'autres termes, peu importe le nombre d'infections, de malades et de morts, pourvu qu'ils-elles n'arrivent pas tous-tes en même temps à l'hôpital.

La raison de cette sinistre stratégie ne tient qu'à un fil: celui, en acier trempé, qui lie la majorité politique de ce pays aux intérêts patronaux. Pour ces derniers, la préservation de la production de biens et services, et donc de leurs profits, est une priorité absolue. Les organisations patronales ont donc pesé de tout leur poids, et il est considérable, pour mettre au pas les autorités politiques et sanitaires, ainsi que les quelques rares sections cantonales de leurs rangs dotées d'une plus grande sensibilité à la santé publique.

CONTRE L'ETAT-PROVIDENCE

Car ce qu'ils-elles craignent par-dessus tout, c'est de ne plus avoir le choix que de renoncer à une

partie de leurs profits pour soigner la crise économique qui résultera inévitablement de la suspension de la production. Bien sûr, des entreprises risquent de disparaître et avec elles des milliers d'emplois. Mais ce n'est ni une fatalité ni un drame en soi pour autant que les Etats se donnent les moyens d'une politique de préservation et de relance non seulement d'une ampleur massive, mais également plus maîtrisée et plus orientée vers la nécessaire transition écologique. Or un tel programme a un coût: celui d'un meilleur partage des immenses richesses produites par les travailleurs-euses et dont ces derniers-ères sont spoliés-e-s à coup de bas salaires et de cadeaux fiscaux aux plus fortunés-e-s. Alors pour ce patronat, il ne faut pas confiner, il faut au contraire reprendre l'activité « aussi vite que possible », mais quoi qu'en dise la jolie formule de Berset, certainement pas aussi « lentement que nécessaire ».

La lutte des classes se poursuit donc, et nous sommes plus déterminés-e-s que jamais à la mener. ♦

Davide De Filippo

PANDÉMIE

Et après ?

> SUITE DE LA PAGE 1

sommé-e-s de continuer à prendre des risques. Aucun contrôle efficace du respect des mesures de protection de la part des entreprises n'est mis en place car la volonté politique fait primer le retour à la croissance sur que la santé de la population.

CHEVAL DE TROIE PATRONAL

Le retour à la normalité, c'est le monde d'avant mais en pire pour les salarié-e-s. Car l'offensive de la droite patronale pour une sortie néo-libérale et autoritaire de la crise est à l'œuvre et a déjà marqué des avancées (suspension de la loi sur le travail pour le personnel des hôpitaux, des cliniques et les chauffeurs poids-lourds, travail du samedi et du dimanche pour les postiers, etc). La droite patronale a déjà son plan d'ensemble (voire les publications du 2 et 15 avril d'Avenir Suisse): la

« distanciation sociale » au travail et dans les transports sera le cheval de Troie pour introduire un maximum de dérèglementation et augmenter la durée du travail de jour, de nuit, les week-ends et les jours fériés et faire travailler de larges secteurs 7 jours sur 7, en légalisant et élargissant la précarité et l'ubérisation du travail.

PERSPECTIVES EFFRAYANTES ET RÉPONSES SYNDICALES

À mi-avril, 25 à 30% des salarié-e-s du pays sont au chômage partiel, et ne savent pas s'ils-elles pourront

conserver leur emploi. Les prévisions indiquent une montée du chômage à 7% pour la Suisse. La tentation peut être grande d'acquiescer, pour les salarié-e-s, à un retour à la normalité d'avant réclamé tour à tour par les branches économiques. Or, pour lutter contre le chômage de masse, il faut refonder tout le système, et commencer par la création d'emplois sociaux et écologiques tel que proposé par le SIT dans le Manifeste disponible à partir du 1^{er} mai sur son site web. ♦

Manuela Cattani



© Eric Roset

PANDÉMIE

Indemniser les salarié-e-s précaires, et vite !

Le fonds d'indemnisation réclamé par les syndicats pour les travailleurs-euses non couvert-e-s par les assurances sociales se fait toujours attendre.

Revenus • Ils-elles sont plusieurs milliers, ces travailleurs-euses laissé-e-s pour compte des effets économiques de la pandémie de Covid-19: travailleurs-euses temporaires licencié-e-s dès la fermeture des écoles et des établissements publics, salarié-e-s sur appel dans de multiples secteurs, faux indépendant-e-s, intermittent-e-s du spectacle, employé-e-s domestiques et travailleurs-euses sans statut légal, ils-elles tombent tous-tes entre les mailles trop larges d'un filet social inadapté aux formes d'emplois atypiques et précaires. A ces catégories s'ajoutent également celles touchant des bas salaires, dont la mise en RHT ou en APG fait encore plonger de 20% leurs déjà maigres revenus.

Et tandis que les autorités débloquent des fonds pour les entreprises et les indépendant-e-s, les aides pour ces salarié-e-s préca-

risé-e-s par les politiques patronales néolibérales se font toujours attendre.

FILET SOCIAL INADAPTÉ

Le SIT le dénonçait depuis longtemps, mais la pandémie vient le mettre cruellement en lumière : le dispositif d'assurances sociales, conçu pour pallier la perte momentanée d'emplois stables et correctement rémunérés, a non seulement fait depuis longtemps l'objet de dégradations répétées sous les attaques de la droite patronale, mais s'avère totalement inadapté aux formes d'emploi précarisées par les stratégies patronales de flexibilisation et de dérégulation du marché du travail.

Ainsi les travailleurs-euses temporaires ou sur appel ne pouvaient pas être pris en compte par le chômage partiel (ou RHT) avant le 20

mars 2020. Or, dans les secteurs de la construction et de l'hôtellerie-restauration notamment, ils-elles sont plusieurs centaines à avoir perdu leur emploi dès le début du semi-confinement et à se retrouver de facto exclu-e-s de cette mesure.

LAISSÉ-E-S POUR COMPTE

Les salarié-e-s de l'économie domestique cumulent quant à eux-elles plusieurs difficultés : de multiples employeurs, absence de contrats écrits et de fiches de salaires, part plus ou moins importante d'heures de travail non déclarées aux assurances sociales, absence de permis de séjour pour un grand nombre d'entre elles. Pour ces milliers de travailleurs-euses, impossible de bénéficier des RHT, des APG, ni même du chômage.

Les intermittent-e-s de la culture, artistes, éclairagistes, monteuses, ingénieur-e-s du son, cos-


tumiers-ères, etc. vivotaient déjà auparavant entre chômage et gains intermédiaires. Mais voilà qu'avec l'annulation des spectacles et festivals, c'est une grosse part des salaires escomptés mais non encore contractualisés qui part en fumée.

Quant aux faux indépendant-e-s, dernière création de l'inventivité patronale pour échapper à ses responsabilités économiques et sociales, ils-elles se retrouvent abandonné-e-s dans les limbes de l'absence de statut.

REVENDEICATIONS SYNDICALES

La CGAS a donc immédiatement, dès le 18 mars, adressé un cahier de revendications au Conseil d'Etat incluant notamment la création d'un fonds cantonal d'indemnisation pour garantir le maintien du revenu des travailleurs-euses, dont celui de ces catégories « oubliées » des assurances sociales.

Tandis que le Conseil fédéral décidait ensuite d'étendre le droit aux RHT mais sans résoudre l'ensemble du problème, les autorités n'ont depuis eu d'yeux et de mesures que pour les entreprises et les indépendant-e-s. 11 milliards d'aides ont été débloquées, tandis que les salarié-e-s précarisé-e-s attendent toujours avec pour seul horizon l'aide sociale ou les colis du cœur.

Alors que le Conseil d'Etat vient de déposer un projet de loi pour porter l'indemnisation des indépendant-e-s à 5880 frs par mois, il est temps, plus que temps, qu'il s'occupe des travailleurs-euses que les politiques patronales ont jeté-e-s sur les bas-côté de la route. 

Davide De Filippo



© Eric Roset

ECONOMIE DOMESTIQUE

Une allocation temporaire cantonale de pandémie pour les employés de maison

Le SIT a adressé 10 revendications au Conseil d'Etat pour protéger les employés domestiques de la pandémie et de ses effets dévastateurs sur ces salarié-e-s précaires.

Précarité • Elles se prénomment Angela, Josephine, Veronica. Elles sont migrantes, récemment régularisées ou sans statut légal. Tout comme elles, une large majorité de femmes employées de maison travaille auprès d'une ou plusieurs familles. Parfois nourries et logées par leur employeur, elles sont disponibles H24 pour un salaire de misère. Elles vivent en Suisse, pour certaines d'entre elles depuis des décennies. Tout comme d'autres salarié-e-s, elles ont une part active dans le tissu économique et social genevois et contribuent au bien-être général. Dans un canton comme Genève, où la population vieillissante, dépendante est en constante augmentation, elles assument des tâches essentielles d'assistance, là où les services publics par manque de moyens ne répondent pas aux besoins de la population. Sans aucune protection contre la pandémie et ses effets. Le SIT appelle le Conseil d'Etat à prendre des mesures urgentes.

SITUATIONS DRAMATIQUES

Ainsi, depuis le 16 mars dernier, des dizaines d'appels parviennent chaque jour au syndicat, d'employées domestiques licenciées ou perdant des heures de travail du jour au lendemain en raison de la pandémie, soit parce que leurs employeurs craignent la contamination, soit parce qu'eux-elles mêmes confiné-e-s en télétravail ou en RHT, ils-elles renoncent aux services principalement de ménage et/ou de garde d'enfants.

Pour celles qui demeurent actives parce qu'en charge d'enfants, de personnes malades ou âgées, c'est la peur au ventre qu'elles se rendent chaque jour au travail: la peur de contaminer le foyer où elles travaillent, ou de tomber soi-même malade et de rester sans revenu.

DISPOSITIF FÉDÉRAL INADAPTÉ

Les employées de maison étant sous contrat avec des personnes privées ne peuvent prétendre à l'indemnité en cas de RHT, indemnité réservée aux entreprises produisant biens et services. L'accès au chômage ou aux APG est également difficile pour ne pas dire impossible, en raison des caractéristiques structurelles du secteur: difficultés à établir la perte de gain effective en raison de l'absence de fiches de salaires, de contrats écrits, et de stabilité dans le nombre d'heures travaillées, le plus souvent auprès de plusieurs employeurs, dont certains seulement déclarent leur(s) employée(s) aux assurances sociales.

A cela s'ajoute également l'absence de permis de séjour pour encore bon nombre d'entre-elles, ce qui leur ferme l'accès aux assurances sociales même lorsque les cotisations sont prélevées et versées.

POUR UNE ALLOCATION FORFAITAIRE

Face à cette situation dramatique, que le Conseil fédéral a cyniquement qualifiée de « trop compliquée » pour agir, le SIT a adressé 10 revendications au Conseil d'Etat (lire ci-contre), dont celle de créer une allocation temporaire cantonale de pandémie forfaitaire garantissant un revenu d'existence minimal, subsidiaire au dispositif d'assurances sociales fédéral.

Cette allocation ne dédouane pas non plus les employeurs de leurs responsabilités en termes de paiement des salaires. Mais les démarches pour récupérer ces derniers sont longues et malheureusement non sans risques sur l'emploi.

Or il y a urgence sanitaire et sociale à protéger ces salarié-e-s parmi les précaires. ♦

Mirella Falco

LES 10 REVENDICATIONS DU SIT POUR LES EMPLOYÉES DE L'ÉCONOMIE DOMESTIQUES

SANTÉ

- Déclarer essentielles les tâches de soins et d'assistance à des personnes dépendantes (enfants, personnes âgées, malades ou souffrant d'un handicap) et interdire temporairement les autres tâches ménagères
- Fournir du matériel de protection adéquat
- Garantir l'accès au service minimum des crèches, écoles et accueil parascolaire
- Réquisitionner les chambres d'hôtel actuellement vides en raison de la pandémie pour loger les personnes se trouvant sans solution de logement
- Garantir l'accès aux soins médicaux à tous les travailleurs-euses sans-papiers y compris à celles et ceux qui ne bénéficie pas d'une couverture LAMal.

EMPLOI ET REVENU

- Elaborer sans délai un large plan de communication pour rappeler aux employeurs de l'économie domestique leurs obligations en termes de protection de la santé de leurs employé-e-s et de paiement des salaires y compris en cas de maladie
- Accorder à tous-tes les travailleurs-euses précarisé-e-s, quel que soit leur statut, une allocation temporaire cantonale de pandémie forfaitaire garantissant un revenu d'existence minimal à hauteur de CHF 3320.- subsidiaire au dispositif d'assurances sociales fédéral s'inscrivant dans l'esprit de la revendication de la CGAS d'institution d'un fonds cantonal pour les exclu-e-s du dispositif fédéral d'assurances sociales ordinaires et extraordinaires.

STATUT DE SÉJOUR

- Faciliter et accélérer le renouvellement de permis de séjour et la délivrance des autorisations et attestations cantonales nécessaires à l'accès aux prestations publiques, et renoncer durablement à toutes mesures d'expulsion concernant des travailleurs-euses sans-papiers.
- Obtenir l'accord du SEM d'examiner avec souplesse le critère de l'indépendance financière lors du renouvellement des autorisations de séjour ou de l'examen des nouvelles demandes de régularisation.

Protection Emplooi Revennu



EN CAS DE MALADIE OU DE MISE EN QUARANTAINE

Suis-je payé-e si je suis mis-e en quarantaine ?

Oui. Mais il y a différents cas de figure, en fonction de si le télétravail est possible et si l'employé-e est malade ou apte au travail. Pour plus de détails, consultez le syndicat ou la FAQ complète sur sit-syndicat.ch.

Un-e employé-e est en quarantaine si cette quarantaine a été ordonnée par un médecin et qu'il-elle a l'interdiction de quitter son domicile ou d'entrer sur son lieu de travail.

Un ou une collègue a attrapé le virus et j'ai peur pour ma santé et celle des autres.

Si une personne infectée a travaillé et côtoyé ses collègues, ceux-ci doivent aussi pouvoir rester chez eux afin d'éviter la propagation du virus selon les recommandations de l'OFSP (auto-isolément). Si l'employeur ne met pas en place les précautions nécessaires prévues par les autorités, il empêche le travail par sa faute et se retrouve en demeure de payer le salaire (art. 324 CO). L'employé doit écrire et demander à l'employeur systématiquement ce qu'il a prévu pour protéger la santé de ses employés, il a un devoir de réponse. Faites-vous aider par le syndicat.

L'employé-e doit s'occuper de son conjoint/ partenaire enregistré malade. A-t-il-elle droit à son salaire ?

Oui, l'employé-e a droit au paiement de son salaire en cas d'absence pour cause de conjoint malade, car il-elle a l'obligation légale de s'en occuper (art. 159 CC/12 LPart). La durée peut être fixée par des règlements ou des CCT. À défaut, la jurisprudence a fixé par le passé une durée de trois jours au maximum par cas de maladie. Cela étant, les autorités recommandent actuellement que les personnes saines en contact avec des personnes malades se mettent en auto-quarantaine pendant 10 jours au moins.

Une durée maximum de droit au salaire est déterminée par l'échelle de Berne (voir plus haut).

FERMETURES, LICENCIEMENTS, VACANCES L'entreprise ferme ou arrête son activité, le salaire doit-il être versé ?

Oui, lorsque l'entreprise ferme, les salaires doivent continuer à être versés. Les employé-e-s ne devront pas rattraper les heures de travail perdues. Les fermetures d'entreprises dues à des pandémies ou des catastrophes naturelles doivent être considérées comme des risques portés entièrement par les entreprises (art. 324 CO). Le cas échéant, l'employeur peut demander des indemnités en cas de réduction d'horaire de travail RHT, donc pour chômage technique.

Les employé-e-s sont prié-e-s, à court terme de travailler ailleurs.

Si le lieu de travail est précisé dans le contrat de travail, l'employeur ne peut fixer unilatéralement un autre lieu de travail. Toutefois, dans des circonstances particulières, comme une pandémie, et pour une durée limitée, l'employeur peut attendre une certaine flexibilité des employé-e-s et leur demander de travailler depuis un autre lieu, par exemple en télétravail, lorsque l'infrastructure le permet. Si cela occasionne du temps de trajet supplémentaire, celui-ci sera compté comme temps de travail. Les frais occasionnés par le télétravail doivent être pris en charge par l'employeur.

Je suis frontalier-ère, je ne peux pas me rendre à mon travail, parce que les frontières ont été fermées. Ai-je droit à mon salaire ?

Le droit au salaire est maintenu, car l'empêchement de travailler résulte d'un risque que doit assumer l'employeur (art. 324 CO). Le cas échéant, l'employeur peut recourir à l'indemnité de réduction de l'horaire de travail (RHT) ou chômage partiel.

Peut-on m'obliger à prendre des vacances dans un délai très court ?

Le droit aux vacances sert essentiellement au repos de la personne. Dans les conditions actuelles du confinement et des risques de pandémie il ne peut être interprété que celles-ci serviront réellement le repos de l'employé-e. De plus, les vacances doivent être prises d'un commun accord et en règle générale, au minimum 3 mois à l'avance (sauf si accord entre les parties différentes selon le contrat ou une CCT).

En cas de chômage « technique » ou « partiel », Les employeurs peuvent en revanche demander l'indemnité de réduction de l'horaire de travail (RHT).

Mon employeur me licencie en raison de la pandémie en invoquant des motifs économiques.

Le droit suisse n'impose pas à l'employeur de licencier pour justes motifs selon les règles de droit civil, pour les contrats de droit privé, à l'inverse de ce qui prévaut en droit public. A priori, sauf motif abusif au sens de l'art. 336 CO, le licenciement est valable. L'employé-e qui a connaissance de motifs de licenciement abusifs au sens de cet article peut contester par écrit le licenciement avant la fin du délai de congé. Faites-vous aider par le syndicat.

En cas de soupçon que l'employeur licencie pour ne pas payer le salaire pendant la pandémie ou qu'il ne fait pas appel aux mesures prises par les autorités (par exemple RHT) alors qu'elles semblent s'appliquer, alors l'employé-e peut contester le licenciement sous l'angle de l'art. 336 CO. Faites-vous aider par le syndicat.

CHÔMEURS-EUSES

Preuves de recherches d'emploi

Actuellement, les rendez-vous réguliers avec les conseiller-ère-s ORP sont suspendus. Les personnes au chômage doivent continuer à faire leurs recherches d'emploi et les conservent jusqu'au

PANDÉMIE DE CORONAVIRUS

Quels sont vos droits ?

AVERTISSEMENT

Les questions courantes traitées ici ne valent pas un conseil complet et personnel qui prend en compte tous les éléments particuliers des situations concrètes. Nos secrétaires syndicaux-ales et juristes répondent par téléphones aux horaires de permanences habituelles.

prochain rendez-vous avec leur conseiller-ère après l'expiration des mesures spéciales prises par les autorités. Jusque-là, il n'y a plus de nombre minimum de recherches à faire.

J'arrive en fin de droits, que va-t-il se passer ?

Le Conseil fédéral a décidé le 25 mars 2020 d'augmenter de 120 indemnités journalières supplémentaires au maximum le droit aux indemnités. Cette mesure vaut pour les personnes qui sont ou étaient au bénéfice d'indemnités au mois de mars 2020 ou se sont inscrites au chômage durant les mesures spéciales de lutte contre la pandémie.

Le nombre d'indemnités est limité par la durée des mesures spéciales selon les exemples suivants :

- Si les mesures prennent fin le 30 avril 2020, le nombre d'indemnités supplémentaires est de 44 au maximum (soit le nombre de jours ouvrables entre le 1^{er} mars et le 30 avril 2020)
- Si les mesures prennent fin le 30 juin 2020, le nombre d'indemnités supplémentaires est de 87 au maximum (soit le nombre de jours ouvrables entre le 1^{er} mars et le 30 juin 2020)
- Si les mesures prennent fin le 31 décembre 2020, le nombre d'indemnités supplémentaires est de 120 - cela ne suffira pas à couvrir toute la période de mesures spéciales

Le délai-cadre d'indemnisation est prolongé pour la période entre début mars 2020 et la fin des mesures spéciales prises par les autorités, pour autant que l'indemnisation complète ne soit pas possible dans le délai-cadre normal.

RÉDUCTION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL - RHT OU « CHÔMAGE PARTIEL »

Une entreprise peut demander une RHT si elle n'est plus en mesure de garantir le paiement des salaires. Elle peut réduire temporairement l'horaire de travail du personnel ou arrêter complètement son activité. La RHT donne droit à 80 % du salaire qui sera payé par la caisse de chômage (« chômage partiel »). L'employeur peut bien entendu continuer à verser le salaire en entier.

Ce droit qui existe dans la loi fédérale de l'assurance chômage (cas normal) a été étendu par le Conseil fédéral (extension).

Attention aux abus : Des employeurs indélicats sont tentés d'abuser des RHT. Comment ? En exigeant des employé-e-s de travailler à leur taux complet ou partiel tout en percevant les indemnités.

Ces agissements sont constitutifs de fraude à une assurance sociale. L'employeur pourrait être tenu de rembourser les RHT perçues frauduleusement, est passible de plainte pénale et d'encourir une amende salée voire une peine de prison.

Si vous avez des suspicions d'abus, prenez contact avec le syndicat.

Qui a droit aux indemnités pour RHT ?

Le personnel au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée (cas normal).

Le personnel au bénéfice d'un contrat de durée déterminée (extension).

Le personnel temporaire et les intérimaires (extension).

Les apprenti-e-s (extension).

Les conjoint-e ou partenaire enregistré-e des employeurs (extension).

Les travailleuses-euses sur appel, pour autant que les rapports de travail avec l'entreprise durent depuis plus de 6 mois.

Attention : la RHT n'est pas ouverte aux employé-e-s dont les rapports de travail ont été résiliés ou ceux et celles qui ont refusé la RHT.

Qui doit faire la demande de RHT ?

L'employeur doit faire la demande auprès de l'office cantonal compétent. L'employé-e doit donner son accord.

Pour les travailleurs intérimaires, c'est l'agence de placement qui doit le faire.

Les heures supplémentaires doivent-elles être liquidées avant de pouvoir toucher les indemnités RHT ?

Non, les salarié-e-s ne sont plus tenu-e-s de liquider leurs heures supplémentaires avant de pouvoir bénéficier du chômage partiel.

Les frontalier-ère-s ont-ils-elles droit aux indemnités pour RHT ?

Oui, et les caisses de chômage suisses sont compétentes.

Qu'en est-il du travail sur appel ?

Les entreprises peuvent demander les indemnités

RHT pour les employé-e-s sur appel. Pour celles et ceux dont le taux d'occupation variait de moins de 20% avant le début de la pandémie, le droit est acquis. Pour les autres, il est acquis si les rapports de travail avec la même entreprise ont duré au moins 6 mois. La demande de RHT incombe à l'employeur. S'il ne souhaite pas le faire, prenez contact avec le syndicat.

ALLOCATION PERTE DE GAIN (APG) POUR GARDE D'ENFANTS OU DE QUARANTAINE

Quelles sont les conditions pour prétendre à cette allocation ?

Il faut remplir les conditions cumulatives suivantes :

- Avoir un/des enfants de moins de 12 ans en cas de garde d'enfant
- Avoir dû interrompre son travail (pas applicable en cas de télétravail)
- Être assuré-e à l'AVS (cela implique d'avoir son domicile ou son activité en Suisse)
- Être salarié-e ou indépendant-e

La demande d'allocation doit être causée par les mesures destinées à lutter contre le coronavirus, par exemple la fermeture des écoles, des écoles maternelles, des crèches ; OU lorsque la garde d'enfants est rendue impossible, car elle était auparavant assumée par une personne à risque (grands-parents, personnes de plus de 65 ans, personnes avec des maladies chroniques des voies respiratoires, etc.).

Attention : les employé-e-s qui bénéficient de l'indemnisation pour réduction de l'horaire de travail (chômage partiel) ne peuvent pas prétendre en plus à une allocation perte de gain.

Je suis en télétravail mais avec la garde d'enfant je ne peux assurer qu'en partie mon taux d'activité, puis-je bénéficier de l'allocation ?

Oui, en cas de télétravail avec réduction temporaire du taux d'activité et donc du salaire en lien avec la garde d'enfant, l'allocation est versée. L'employé-e doit fournir à la caisse de compensation une attestation de l'employeur indiquant que le taux d'activité est temporairement réduit ainsi qu'une attestation de la perte de gain (ex : salaire versé à 50 % car le taux d'activité de 80 % a été temporairement baissé à 50 %).

En revanche, si l'employé-e peut exercer son activité sous la forme de télétravail et selon le taux d'activité habituel ou contractuel, et qu'il n'y a pas de perte de gain, elle-il n'a pas droit à l'allocation.

Quel est le montant de l'allocation ?

80 % du salaire perçu avant le début du droit, mais au maximum 196 francs par jour.

Le montant maximal de l'indemnité journalière est atteint, pour un-e employé-e avec un salaire mensuel moyen de 7350 francs (7350 X 0,8 / 30 jours = 196 francs/jour).

Les deux parents ont-ils droit à l'allocation ?

Oui, si les deux parents remplissent les conditions, mais uniquement un seul des deux parents peut le toucher dans son entièreté, car la prise en charge peut être assurée par un seul des parents.

Néanmoins, si la perte de gain concerne les deux parents, qui travaillent tous deux à 100 % et s'occupent en alternance des enfants, les deux parents peuvent recevoir l'allocation à hauteur de leur pourcentage de perte de gain, mais seulement à hauteur d'un total de 100 % pour les deux. L'allocation doit couvrir le 80 % du salaire.

MESURES DE PROTECTION

Les mesures sanitaires sont régulièrement revues par le Conseil Fédéral. Il en va de même des com-merces autorisés à rester ouverts/ ouvrir. Le SIT reste attentif à ces changements.

Quelles sont ces mesures de protections de la santé ?

1 Devoir d'informer : l'employeur a le devoir de vous informer de toutes les mesures prises pour protéger votre santé.

2 Assurer la distance sociale : la distance de 2 m. doit être garantie entre les employé-e-s, et avec les client-e-s. Toute distance inférieure doit être réduite. Les locaux sont aménagés.

3 Donner les moyens de protection : l'employeur doit fournir de quoi se laver les mains facilement ou du gel désinfectant en tout temps. Selon les circonstances, l'employeur peut être tenu de

mettre à disposition des gants, des masques d'hygiène, des blouses.

4 Devoir d'organisation du travail : l'employeur doit avoir planifié le travail pour réduire au maximum les contacts entre les employé-e-s. Vous pouvez interrompre votre travail pour vous laver les mains. Les locaux de pauses et les vestiaires sont organisés pour éviter d'y croiser d'autres personnes. Le télétravail est favorisé.

5 Nettoyage des locaux : les locaux sont régulièrement nettoyés. Les sanitaires sont nettoyés. Les outils doivent être désinfectés.

6 Contacts externes : le contact entre le personnel et les client-e-s est réduit au maximum. Les files d'attente sont organisées, le nombre de client-e-s limité, et des protections installées (plexiglas). Au besoin, la police intervient.

Que faire si les mesures ne sont pas respectées ou si vous craignez pour votre santé ?

Il est souvent difficile d'évaluer un risque pour votre santé. Les mesures officielles laissent une marge d'interprétation à l'employeur. Chaque branche économique doit adapter ses propres mesures.

Vous ne recevez aucune information, ou vous constatez que les mesures de base ne sont pas respectées ? Il vous faut interpellé l'employeur et l'informer que vous ne viendrez pas travailler si les mesures ne sont pas mises en place.

Si les mesures sanitaires sont respectées, vous ne pouvez pas refuser d'aller travailler sans l'accord de votre employeur. Votre employeur doit vous permettre de travailler en télétravail si c'est possible. Sinon, ne pas aller travailler vous expose à un risque de perte d'emploi et/ou de salaire.

Faites-vous aider par le syndicat : il peut interpellé l'employeur, et dénoncer le cas aux autorités, car la responsabilité administrative, civile et pénale de votre employeur est engagée par la bonne application des mesures.

PERSONNES VULNÉRABLES

Selon le Conseil fédéral, par personnes vulnérables, on entend les personnes de 65 ans et plus et les personnes qui souffrent notamment des pathologies suivantes : hypertension artérielle, diabète, maladies cardiovasculaires, maladies respiratoires chroniques, faiblesse immunitaire due à une maladie ou à une thérapie, cancer.

Je suis une personne vulnérable : comment informer mon employeur ?

Vous devez informer votre employeur avec une déclaration personnelle. Votre employeur peut exiger un certificat médical. Le certificat médical n'a pas besoin de mentionner quel est le motif de votre vulnérabilité. L'employeur qui remet en question votre certificat doit passer par un médecin-conseil.

Je suis une personne vulnérable, mais mon employeur veut que je vienne au travail.

Que faire ?

La protection des personnes vulnérables s'organise par étapes à traiter dans l'ordre :

- 1 L'employeur doit vous permettre de faire du télétravail, et vous donner les moyens techniques pour faire votre travail habituel à distance.
- 2 Vos tâches habituelles ne sont pas réalisables en télétravail : l'employeur peut vous attribuer d'autres tâches réalisables en télétravail, au même salaire.
- 3 Votre présence sur place est indispensable et 1 et 2 ne sont pas applicables.

L'employeur doit appliquer des mesures renforcées :

- Assurer une distance de 2m en tout temps
- Vous fournir des équipements de protection (plexiglas, etc.), des gants, des masques
- Organiser votre travail pour réduire tous les contacts au minimum

4 Si votre travail habituel sur place ne peut être aménagé selon les mesures de protection renforcée, l'employeur doit vous attribuer d'autres tâches, qui permettent de vous protéger avec les mesures renforcées.

5 Si votre employeur constate qu'il n'est pas possible de vous attribuer d'autres tâches sur place : il vous dispense de travailler, en maintenant votre droit au salaire.

Votre employeur a l'obligation de vous consulter dans l'évaluation de ces mesures, et doit vous expliquer pourquoi il a choisi quelle solution.

Si vous n'êtes pas correctement protégés sur les points 3 et 4, vous avez le droit de refuser une tâche, en gardant votre droit au salaire. Il faut que des raisons particulières expliquent que votre santé n'est pas protégée malgré les mesures. Dans ce cas, votre employeur peut exiger un certificat médical. Avant de refuser de travailler, contactez le syndicat pour faire l'évaluation des mesures sanitaires. Le syndicat peut faire le lien avec l'inspection du travail.

Consultez notre FAQ complète ainsi que nos horaires de permanences sur sit-syndicat.ch, et notre check-list « mesures sanitaires » ici :



Défendez vostres droits



sit
syndicat
interprofessionnel
de travailleuses et
travailleurs

sit-syndicat.ch •  [SIT syndicat](https://www.facebook.com/SITsyndicat) • sit@sit-syndicat.ch • [t +41 22 818 03 00](tel:+41228180300)

CONSTRUCTION

Protégeons les travailleurs, fermions les chantiers !

Rétropédalage des autorités : les chantiers sont autorisés à rouvrir alors que le respect des recommandations sanitaires y est impossible.

Scandale • Alors que le 18 mars dernier, les syndicats SIT, Syna et Unia avaient, avec le soutien de la FMB, obtenu du Conseil d'Etat la fermeture totale des chantiers, ce dernier, face aux pressions du Conseil fédéral et des milieux économiques, a brusquement fait machine arrière. Résultat : des centaines de chantiers ont rouvert ou s'appêtent à le faire et la santé de milliers de travailleurs est désormais en danger. Avec les autres syndicats de la construction, le SIT continuera à se battre aux côtés des travailleurs pour défendre leur santé et leurs droits.



© Eric Roset

MENACE SANITAIRE

Les syndicats le martèlent avec véhémence depuis des semaines : les normes OFSP ne peuvent être respectées sur les chantiers ! Même si les infrastructures sanitaires sont mises en place, il s'avère totalement impossible de garantir le maintien de la distanciation sociale en raison de la nature même des travaux. Au moment où Genève compte le plus de cas d'infections par habitant, les risques de contamination pour les quelque 15 000 travailleurs occupés dans la construction

sont démultipliés surtout lorsque l'on sait qu'après avoir été exposés 9h par jour sur leurs lieux de travail, ils reporteront bien malgré eux ces risques sur leurs proches à leur retour à la maison.

LES DÉNONCIATIONS SYNDICALES

Dans ce contexte, les syndicats ont multiplié les dénonciations auprès de l'inspection des chantiers. Au dépôt d'une grande entreprise de montage d'échafaudages où les mesures de protection élémentaires telle

que la mise à disposition de savon étaient inexistantes, sur un chantier de rénovation d'un restaurant au centre-ville où 23 ouvriers travaillaient toute la journée dans la promiscuité mettant clairement leur santé en danger et le 16 avril dernier sur un des plus grands chantiers du canton, celui de l'Etang à Meyrin, où des dizaines de travailleurs ont été obligés de reprendre le travail alors que, photos prises par les syndicalistes à l'appui, les normes OFSP n'étaient pas respectées.

CONTRÔLES INOPÉRANTS

A travers ces cas, les syndicats ont eu la confirmation qu'il était illusoire de penser que le dispositif de contrôle en vigueur puisse être à la hauteur des enjeux. 14 inspecteurs ne pourront jamais contrôler les quelque 3 000 chantiers que compte le canton. Et quand bien même les syndicats dénoncent des situations illégales photos à l'appui et que certaines entreprises ont elles-mêmes admis qu'elles ne peuvent garantir le respect des normes, les autorités administratives et politiques ferment scandaleusement les yeux, délivrant ainsi un message d'impunité totale aux employeurs et aux maîtres d'ouvrage.

PRESSIONS DES MAÎTRES D'OUVRAGE

Les maîtres d'ouvrage exercent une pression folle pour que les délais soient tenus, se rendant largement responsables de la situation. Alors lorsque le représentant de celui du chantier de l'Etang, M. Olivier Français, conseiller aux Etats vaudois PLR, décrète de surcroît l'interdiction d'accès pour les syndicats à son chantier, on nage en plein scandale. Quant à l'Etat, en décidant la réouverture de ses propres chantiers, il portera dorénavant également la responsabilité d'exposer lui-même les travailleurs au risque.

Le SIT appelle tous les travailleurs de la construction à se mobiliser massivement pour s'opposer à toute mise en danger de leur santé. Mais également pour combattre toutes les déréglementations d'horaires que le patronat entend leur imposer prochainement pour atténuer les conséquences économiques de la pandémie. ♦

Thierry Horner

NETTOYAGE

Les nettoyeuses, ces héroïnes de l'ombre

Manque de protection, bas salaires, abus patronaux, focus sur le nettoyage, un secteur majoritairement féminin, peu visible et mal (re)connu.

Egalité • Chaque jour, des milliers de nettoyeuses œuvrent en première ligne contre le coronavirus au risque de leur propre santé et celle de leur entourage : hôpitaux, magasins, banques, bureaux... ces héroïnes de l'ombre nettoient, désinfectent, entretiennent, mènent de front la lutte contre la pandémie.

Pourtant, rappelons-le, le personnel de nettoyage gagne toujours moins de 4 000 frs par mois. Tandis que les postes à temps-plein sont rarissimes dans ce secteur, le salaire mensuel brut ne dépasse pas les 3 695 frs pour 43 heures hebdomadaires. Des

travailleuses qui se retrouvent obligées de cumuler plusieurs emplois pour pouvoir vivre dignement à Genève. Une situation qui ne s'est pas améliorée avec la crise et ce à plusieurs égards.

En matière de sécurité et d'hygiène, les nettoyeuses se sont vues être parmi les premières victimes de la pénurie d'équipements professionnels pourtant indispensables à l'exercice de leur métier et ce, en tout temps : gants, masques, vêtements de protection ou encore produits de nettoyage... Pire encore, ni les autorités et encore moins le patronat

n'a estimé nécessaire de mettre en place des mesures de sécurité spécifiques pour ce personnel en contact direct avec le virus. Résultats, un profond sentiment d'abandon accompagné de l'angoisse réelle de contracter la maladie, comme en témoignent depuis l'annonce de la pandémie les centaines d'appels lors des permanences du SIT.

Bien que toujours très active en comparaison à d'autres, la branche n'est pas non plus épargnée par le chômage partiel, suite à la fermeture de nombreux sites autant publics que privés. Une situation de crise dont les premières victimes sont les nettoyeuses et nettoyeurs qui déjà peu rémunérés, doivent vivre avec une diminution de revenus, les rendant encore plus précaires et vulnérables.

Cerise sur le gâteau. Même en temps de crise sans précédent, les abus patronaux ne se sont pourtant pas fait attendre : vacances forcées, licenciements abusifs, paiement partiel du salaire... Pourtant, avec le soutien de la population qui les applaudit aussi chaque soir, les nettoyeuses et nettoyeurs n'ont pas dit leur dernier mot dans leur lutte pour des conditions de travail dignes de ce nom. ♦

Merita Elezi



© Eric Roset

ADMINISTRATION CANTONALE

L'austérité au temps du confinement

Manque de moyens, protections insuffisantes, directives inacceptables, le personnel de l'Etat n'est pas épargné en cette période de pandémie.

Tensions • La crise sanitaire met en avant l'importance d'un Etat fort et les prestations des services publics essentielles pour le bien commun. L'accès à l'enseignement, à la santé, à la sécurité, aux droits et informations diverses doit être garanti. Ce qui paraît comme une évidence, l'était moins lors du vote déplorable du budget 2020 quand des centaines de postes (pour notamment l'enseignement ou les subventions dans la santé) n'ont pas été accordés. Dans ce contexte, le syndicat n'oublie pas les droits du personnel des services publics, mis à mal par des directives souvent non négociées.

DES SERVICES SOUS PRESSION

Une majorité d'administrations sont en télétravail depuis la mi-mars, avec des obstacles techniques nécessitant souplesse et créativité. Le personnel ne doit pas payer le prix de cette impréparation et les syndicats interpellent constamment l'employeur, la délégation RH du Conseil d'Etat, pour corriger le tir. Certains services ont des presta-

tions à assurer nécessitant des présences parfois accrues auprès de certaines populations. Ils sont dits « prioritaires ». C'est particulièrement le cas des services sociaux et bien sûr dans la santé. En examinant de près, des offices sont très sollicités (l'inspection du travail, chômage...). Des prestations essentielles se poursuivent sous d'autres formes comme l'enseignement, la formation professionnelle et mettent sous pression les employé-e-s qui aimeraient faire mieux mais ne peuvent pas.

PROTECTIONS INSUFFISANTES

Un préavis de grève du personnel du Service de protection des mineurs (SPMi) s'est organisé par voie de messagerie afin d'exiger l'instauration d'un service minimum pour préserver la santé du personnel (près de 150 personnes travaillent en *open space*). Les syndicats SIT et SSP ont soutenu le personnel pour qu'un fonctionnement négocié garantisse sa protection. Cette mobilisation immédiate, reflète les préoccupations majeures du per-

sonnel : protéger sa santé et celle des bénéficiaires et familles.

Durant cette pandémie, le terrain est souvent soumis à de fortes sollicitations. Les mesures d'économies subies dans les secteurs subventionnés du social et de la santé font prendre des risques accrus au personnel qui travaille déjà à flux tendu et qui ne peut pas faire face à des horaires prolongés ou des absences de collègues malades. On constate aussi que le social est le parent pauvre des mesures de protection.

DES DIRECTIVES INACCEPTABLES

Des directives mettent sous pression les employé-e-s et fâchent les syndicats. En particulier, le SIT et les organisations du Cartel, dénoncent la comptabilisation d'heures négatives. Si le confinement dure et que le personnel ne peut pas faire de télétravail en suffisance car la nature du travail ne le permet pas, une directive impose au personnel de récupérer des heures supplémentaires puis de noter les heures non travaillées en négatif afin d'être appelables et disponibles lors d'une reprise et intensification du travail. Il en va de même pour le personnel vulnérable. Inacceptable, même si le salaire est garanti. Alors que dans le privé le personnel à accès au chômage partiel, l'employeur Etat invite à éponger les heures supplémentaires et rattraper les heures non travaillées faute de la situation ou d'outils de travail. La question des vacances planifiées et non déplaçables fâche. Le bon sens doit primer. Des droits ont été obtenus comme celui que soient rétribuées les heures prévues du personnel payé à l'heure (mais la durée est à clarifier). Les syndicats sont en négociations constantes pour corriger ces inégalités et faire respecter les droits du personnel.

Francoise Weber

HUG

Plus que des applaudissements pour le personnel soignant !

Le personnel de la santé est en première ligne face à la pandémie du Covid-19, dans des conditions de travail difficiles résultant de décennies d'austérité. Et ce n'est pas fini.



© Eric Roset

Santé publique • Personne ne le conteste : le personnel de la santé est au front contre la pandémie du Covid-19. La réponse à la crise sanitaire se fait au prix d'augmentations du temps de travail, de modifications des horaires imposées quasiment du jour au lendemain, de stress et de rythme de travail soutenu qui ont des conséquences tant pour la santé que la conciliation vie professionnelle-vie familiale du personnel hospitalier. Un

effort gigantesque et essentiel, mais qui n'est pas reconnu à sa juste valeur, malgré les applaudissements quotidiens de la population.

ATTEINTES AUX DROITS DU PERSONNEL

Au lieu de reconnaître l'effort fourni, le Conseil fédéral a en effet décidé, le 21 mars 2020, de suspendre des dispositions fondamentales de la Loi sur le travail dans les hôpitaux en charge

des patients Covid-19 pour rendre le personnel soignant plus disponible, faisant disparaître ainsi les minima de temps de repos. La direction des HUG a décidé, quant à elle, de rendre obligatoire la récupération des soldes d'heures positifs pour le personnel forcé à rester à son domicile en raison d'une diminution d'activité temporaire, en violation de l'accord avec les syndicats qui stipule que les heures supplémentaires se récupèrent en accord avec le personnel. Cela est d'autant plus inacceptable que des militaires sont réquisitionné-e-s pour prêter main forte, au lieu de confier ces tâches au personnel qualifié des HUG.

LA RANÇON DES POLITIQUES D'AUSTÉRITÉ

La volonté de limitation des dépenses publiques a résulté en une dégradation des conditions de travail du personnel hospitalier : manque d'effectifs et de moyens, surcharge de travail et pression croissante rendent chaque fois le travail plus difficile à accomplir. Or ces problèmes, que nous relevons depuis si longtemps, sont exacerbés en temps de crise.


Par exemple, le personnel soignant a fait face à un manque de matériel qui implique des risques inacceptables

pour sa santé. Les masques FFP2, les seuls vraiment à même de protéger, sont réservés à certains actes hospitaliers uniquement. Pour tous les autres soins aux patient-e-s covid, le personnel n'a accès qu'au masque chirurgical. De plus, alors qu'avant la pandémie les recommandations d'usage de ces masques étaient de 2 à 4h maximum, la durée d'utilisation est subitement passée à 8h, sans explication.

Les pouvoirs publics doivent fournir les moyens nécessaires à un accès aux soins de qualité pour toute la population et à des conditions de travail correctes. Le SIT continuera à lutter pour que le budget de l'Etat inclue des postes en suffisance et en faveur d'une politique fiscale permettant de garantir les prestations du service public.

PLUS QUE DES APPLAUDISSEMENTS

Presque un an après la grève féministe, soulignons que la majorité du personnel qui fait face à cette crise sanitaire est féminin. Ce sont des femmes qui assurent les prestations de première nécessité et qui s'exposent. Or ces professions sont également mal rémunérées. Plus que jamais, il est urgent de revaloriser les salaires de ces secteurs typiquement féminins.

Aussi, l'abandon du projet de refonte de la grille salariale de la fonction publique SCORE ne doit pas faire oublier la nécessité de revaloriser les professions de la santé qui sont actuellement sous-évaluées. Les compétences relationnelles, la charge émotionnelle et la pénibilité inhérentes aux soins de la personne doivent être prises en compte dans la rémunération. Enfin, afin d'atténuer la pénibilité du travail, il est indispensable de réduire le temps de travail du personnel. 

Sandra Froidevaux

HANDICAP

Des institutions fabriquent leurs propres masques

Les secteurs social et du handicap figurent parmi les « oubliés » de la pandémie. Qui se protège par ses propres moyens.

Protection • Deux institutions sociales s'occupant des personnes en situation de handicap ont démarré très vite la production à l'interne, dans les divers ateliers, de masques en tissus « home made ». Le milieu du handicap est un secteur où les contacts entre les personnes ne peuvent se faire en respectant littéralement les normes de protection et d'hygiène de l'OFSP.


Dans l'accomplissement de leur travail, les salarié-e-s nous témoignent d'une difficulté supplémentaire dans ce domaine : pour plusieurs types

de handicap il est difficile de comprendre la situation de crise sanitaire que nous vivons. Soit c'est la distanciation qui n'est pas comprise, soit le port continu de ces masques en tissus, mais dans tous les cas, toutes les situations de handicap ne permettent pas de traverser sereinement cette période et cela induit, pour le personnel, un accompagnement au plus près des bénéficiaires.

Si fabriquer son propre matériel de protection est devenu une évidence dans certains lieux de travail de ce secteur spécifique à Genève afin de per-

mettre l'accomplissement plus serein des tâches quotidiennes par les travailleuses et travailleurs, on se doit de rappeler que nos autorités avaient déconseillé le port de tel matériel à la population en raison notamment de l'absence de données scientifiques sur leur réelle efficacité.

Toujours est-il que lorsqu'il est conseillé de tousser dans son coude pour protéger les autres, on ne voit pas très bien en quoi porter un masque en tissu ne participerait pas de cette protection mutuelle. L'auto-organisation du travail s'est donc faite dans des conditions record et pour l'accomplissement de tâches essentielles non reconnues à leur juste valeur.

Nous continuons d'affirmer que le matériel de protection est une condition élémentaire de protection de la santé des travailleuses et travailleurs comme des bénéficiaires du milieu du social élargi et que ces métiers doivent être reconnus comme prioritaires en temps de crise. 

Alice Lefrançois et Clémence Jung



© Eric Roset

HÔTELLERIE-RESTAURATION

Un secteur dévasté

Les salarié-e-s de l'hôtellerie-restauration sont violemment touché-e-s par les effets de la pandémie, mais également par les abus patronaux.

Crise • L'hôtellerie et la restauration ont fait partie des premiers secteurs touchés par les mesures de confinement. L'impact sur les travailleurs-euses du secteur, dès l'annulation du Salon de l'auto, ne s'est pas fait attendre. Si le SIT estime que ces fermetures étaient inévitables, nous déplorons que les problèmes auxquels les employé-e-s ont été confronté-e-s n'aient pas été pris au sérieux.

PROTECTIONS INSUFFISANTES

Si la plupart du personnel est actuellement en RHT, un nombre considérable continue de travailler pour les restaurants qui font des plats à l'emporter ou à la livraison et pour certains hôtels restés ouverts. Toutes ces activités ont perduré, sous bénédiction des autorités, sans qu'aucun guide sanitaire précis ne soit édicté. Or, le contact humain, même lorsqu'il est limité au strict minimum, reste au centre de ces activités: toucher, préparer et distribuer des aliments, faire un lit, nettoyer une baignoire, ramasser les poubelles, sont tout autant de gestes invisibles de contact avec les fluides hu-

ains. Si le risque de propagation de la pandémie dans ce secteur n'est pas suffisamment pris au sérieux par les autorités, la santé psychique et les atteintes à la personnalité le sont encore moins. Le manque de consignes de travail sécurisantes, aggravé par l'incertitude liée au revenu, plongent un grand nombre de travailleurs-euses dans une situation d'anxiété qui pourrait être évitée.

PRÉCARISATION MASSIVE EN VUE

A ce stade de la crise, la peur la plus importante des travailleurs-euses du secteur est celle de la précarisation. Les mesures RHT ont permis d'éviter un grand nombre de licenciements, mais certains ont malgré tout eu lieu, dans des conditions qui ressemblent à des réductions opportunistes de personnel. Surtout, rien n'est fait pour éviter les licenciements qui vont probablement survenir en masse avec la prolongation des fermetures, malgré l'imposition illégale de vacances et alors que le taux de chômage explose déjà à Genève. En attendant, cette crise touche aussi lourdement les travailleurs-euses, qui ont conservé

leur emploi en RHT, dont le salaire minimum devient le 80 % de 19,07 frs de l'heure. Pour certain-e-s, les salaires ne sont tout simplement pas payés.

Déjà confronté-e-s à la difficulté de boucler leurs fins de mois, la précarité s'accroît, avec des perspectives de sortie de cette situation qui ne laissent rien présager de bon. Pourtant, des pistes pour lutter contre la paupérisation existent: le maintien à 100 % des salaires en RHT et l'interdiction des licenciements, l'adoption d'un salaire minimum cantonal à 23 frs de l'heure, la création d'emplois et la diminution du temps de travail.

PARTENARIAT SOCIAL: UNE INDIFFÉRENCE DÉPLORABLE

Si les difficultés du secteur sont restées dans un angle mort, c'est que le point de vue des travailleurs-euses concerné-e-s n'a pas été pris en considération. Dès le début de la crise, le SIT et les autres syndicats de la branche ont interpellé les associations patronales sur la nécessité de dialoguer et trouver des solutions. Les deux associations genevoises patronales principales ont estimé que le partenariat social n'avait rien à faire là-dedans, confirmant ainsi le mépris que ces organisations ont pour les préoccupations de leurs employé-e-s. Quant aux autorités, nous ne pouvons que rester cois en apprenant que le Conseil d'Etat a financé le GPRH à hauteur de 100 000 frs pour promouvoir les livraisons via plateformes, mais qu'il n'a toujours pas mis en place le fonds cantonal d'urgence à destination des travailleurs-euses précaires réclamé par les syndicats dès le 18 mars. ♦

Marlene Carvalhosa Barbosa

FONDATION DU GRAND-THÉÂTRE DE GENÈVE

Les précaires de la culture auront droit à leur salaire

Privé-e-s de salaire dans un premier temps, les intermittent-e-s de la Fondation du Grand-Théâtre verront finalement leur revenu maintenu après l'intervention du SIT.

Travail atypique • Par simple courrier du directeur général Aviël Cahn, le personnel d'accueil, qui assure la billetterie, le placement en salle ou encore le vestiaire, tout comme les auxiliaires engagé-e-s par CDD sur les productions à venir, avaient appris qu'ils-elles ne seraient plus payés dès le 15 mars. La Fondation invoquait l'impossibilité objective de l'exécution du contrat selon l'article 119 du CO, puisque les spectacles étaient annulés en raison de la pandémie de Covid-19. Le SIT a mis en demeure l'employeur de payer les salaires du personnel de la Fondation, qui considérait à tort que le GTG serait délié de ses engagements contractuels avec le personnel d'accueil et les intermittent-e-s du spectacle. La Fondation a reculé.

LES PRÉCAIRES ONT AUSSI DES DROITS

Le personnel de salle est engagé par la Fondation en contrat de durée indéterminée et payé à l'heure pour chaque spectacle. D'autres personnes auxiliaires interviennent pour la préparation de la production et pendant le spectacle lui-même, comme certain-e-s employé-e-s de la technique de scène, les maquilleuses et



© Matthew T. Rader

les habilleuses, etc. ou pour assurer le remplacement du personnel fixe. Des intermittent-e-s du spectacle avaient aussi signé des CDD pour intervenir sur des productions au-delà du 15 mars.

La brutalité de cette mesure n'était pas conforme au droit. Dans le cadre de cette Pandémie de Covid-19, l'employeur étant dans l'obligation de fermeture de ses activités est en demeure, au sens de l'article 324 CO, de verser le salaire des employé-e-s.

L'employeur ne peut pas reporter sur les employé-e-s le risque de l'entreprise en raison des décisions d'autorité reposant sur des raisons de police, de sécurité ou d'intérêt général. Pour le personnel non mensualisé, dont les horaires sont parfois variables ou à l'appel, le paiement du salaire se calcule sur la base de la moyenne des heures travaillées sur les derniers mois. Pour les CDI et les CDD, le salaire est calculé sur la base du contrat de travail et les horaires prévus.

Le syndicat est d'autant plus choqué que la Fondation n'a pas, dans un premier temps, sollicité immédiatement l'OCE pour une demande de chômage partiel (RHT) pour les employé-e-s les plus précaires, à l'instar de ce qu'il a fait pour le personnel des Chœurs et du Ballet. Tout comme celui-ci, la Fondation a finalement décidé du paiement du salaire à 100 % pour tous les types de contrat, y compris la part non couverte par le chômage partiel, car il y avait une inégalité de traitement injustifiable.

COMBAT DE LONGUE HALEINE

Le syndicat dénonce, depuis de nombreuses années, le fait que le personnel de la Fondation ne jouisse pas des mêmes conditions de travail que celui de la Ville de Genève. Le SIT considère l'externalisation du personnel de salle et de la buvette comme une précarisation injustifiée de celui-ci et un moyen inique de faire des économies. Après la pandémie, il conviendra de remettre ce dossier sur la table, car l'absence de solution financière pour stabiliser une bonne fois pour toutes l'ensemble du personnel de cette institution lyrique est mise à nouveau en lumière.

Le Grand-Théâtre n'est pas la seule institution mise à mal par la situation actuelle. L'ensemble des théâtres et autres lieux culturels du canton sont touchés. Les mesures mises en place par la Confédération et le canton, ainsi que le chômage partiel doivent impérativement limiter la casse et permettre la survie de ces lieux, ainsi que celle de tous les acteurs culturels. La mise en place d'un véritable statut d'intermittent-e, afin d'éviter la précarité et la pauvreté d'une immense majorité d'entre eux-elles, s'avère une fois de plus indispensable. ♦

Valérie Buchs

VILLE DE GENÈVE

Partenariat social en quarantaine

Le Conseil administratif profite lâchement de la pandémie pour attaquer les droits du personnel.

Abus de pouvoir Suite au rassemblement de protestation du 26 février, ayant réuni près de 500 employé-e-s, le personnel s'apprêtait à se réunir en Assemblée générale le 12 mars pour décider de mesures de lutte. Sauvé par le gong de l'interdiction des rassemblements pour cause de Covid-19, le Conseil administratif a annulé toutes les séances avec les organisations représentatives du personnel ainsi que des droits syndicaux. Un moyen de refiler la patate chaude aux suivant-e-s. Fin de chapitre? Non, car le Conseil administratif profite maintenant de la pandémie pour attaquer les

droits du personnel. Scandaleux.

Profitant de s'arroger des droits pendant que le conseil municipal est suspendu, le Conseil administratif agissant par modifications réglementaires, a décidé de suspendre certaines dispositions statutaires pour imposer de nouvelles pratiques soi-disant dictées par la crise sanitaire : suspension des vacances ou refus de report de celles-ci, augmentation du taux d'activité des temps partiels, alors que le principe du volontariat est prévu par le Statut du personnel. De telles modifications doivent faire l'objet de négociations préalables

avec les syndicats. Ce faisant, le Conseil administratif agit de manière disproportionnée et arbitraire et viole l'essence des droits fondamentaux. Droits syndicaux et dispositions légales doivent être respectés et ne peuvent être détournés au moyen d'un règlement sur l'organe communal de coordination des moyens d'intervention en cas de situation exceptionnelle survenant à Genève.

Même la commission de la protection de la santé et de la sécurité du personnel n'a jamais été réunie, malgré la demande du SIT. Crise sanitaire, circulez, il n'y a plus rien à voir, l'ORCOC s'en occupe. Les dispositions relatives à la protection de la santé au travail contenues dans la loi du travail sont pourtant applicables à la fonction publique. Les organisations du personnel ont le droit d'être informées et consultées. Il y a urgence, car les mesures de déconfinement sont en vue et le besoin de protection de la santé sur le lieu de travail en sera d'autant plus aigu. ♦

Valérie Buchs



syndicat

interprofessionnel de travailleuses et travailleurs

Pandémie de coronavirus : le SIT à vos côtés

Suite aux décisions du Conseil d'Etat relatives à la pandémie du Covid 19, le SIT a modifié son organisation comme suit :

1. L'accès au bâtiment est fortement limité au strict indispensable.

2. Le soutien du syndicat est maintenu et assuré par :

- Le standard téléphonique demeure ouvert du lundi au jeudi de 9 à 12h et de 14h à 17h.
- Pour les membres, le secrétariat syndical s'oriente vers le télétravail tout en demeurant atteignable par téléphone au 022 818 03 00 ou par email sit@sit-syndicat.ch. Les contacts par mail sont à privilégier.
- Les permanences physiques sont annulées et remplacées par des permanences téléphoniques aux horaires usuels (voir page 2)
- Les rendez-vous déjà prévus seront remplacés par des entretiens téléphoniques.

Service impôts

→ Le service des impôts fonctionne par mail uniquement et selon les tarifs en vigueur: sit@sit-syndicat.ch

Caisse chômage

- Les permanences d'accueil sont suspendues
- La caisse demeure atteignable par téléphone et par email aux horaires usuels pour le suivi de dossiers et les nouvelles inscriptions.
 - Les documents doivent être transmis prioritairement par email caisse@sit-syndicat.ch, ou par courrier postal à Caisse de chômage du SIT, case postale 3287, 1211 Genève 3.

Priorités

En raison d'une forte demande, et de l'absence d'un certain nombre de collaborateurs-trices, seront prioritairement pris en charge les membres et problématiques suivantes :

- Les questions en lien avec la pandémie (licenciement, perte de revenu, horaire réduit, garde d'enfants et salaire, absence ou carence de mesures de protection de la santé du personnel de la part de l'entreprise, etc)
- Les situations urgentes (licenciements avec effet immédiat, faillites, etc) Toutes les autres questions vont être prises en charge dans des délais raisonnables, compte tenu de la réponse aux situations prioritaires
- Pour les situations déjà en cours avant la pandémie, les secrétaires syndicaux-ales informent directement les membres

**Soyons toutes et tous solidaires.
Devenez membres.**

Retrouvez toutes les infos sur la pandémie, sur vos droits et sur les revendications du SIT sur sit-syndicat.ch

JAB
CH-1211 Genève 3
P.P. / Journal

SIT INFO

CP 3287

1211 GENÈVE 3

IMPRESSUM

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

Collaboration régulière

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

Impression

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



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

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