



© Unia (IA)

HORAIRES DES MAGASINS

Le dimanche, on débranche

La droite repart à l'attaque pour ouvrir les magasins le dimanche. Face à l'obstination patronale, les syndicats saisissent à nouveau le référendum.

À vos stylos • Ça commence à devenir lassant. A peine quatre ans après avoir essuyé un énième refus populaire de modifier les horaires d'ouverture des magasins, voilà que la droite patronale repart au combat. Une attaque plus modérée que la précédente, histoire de tenter d'emporter le morceau, mais qui pose toujours le même problème: ouvrir les magasins le dimanche en se déliant de l'obligation de négocier une convention collective en contrepartie. Et toujours avec les mêmes arguments fallacieux: lutter

contre la concurrence du commerce transfrontalier et du commerce en ligne. Les syndicats, Unia en tête, ont donc lancé le référendum, au côté des partis de gauche.

PROTÉGER LES EMPLOIS ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le secteur du commerce est déjà marqué par des conditions de travail difficiles: horaires irréguliers, travail à temps partiel souvent imposé, stress et pression commerciale. L'ouverture des magasins deux dimanches supplémentaires, qui plus est durant la

période déjà éreintante des fêtes de fin d'année, ne peut qu'aggraver ces conditions, en augmentant la charge de travail individuelle des collaboratrices et collaborateurs du secteur sans améliorer les salaires ou les protections sociales de manière globale, même s'il est prévu des compensations financières pour le travail dominical.

On peut craindre une précarisation accrue des emplois. Théoriquement, le travail dominical ne serait possible qu'avec l'accord des employé-e-s concerné-e-s. Mais on imagine mal que les vendeuses et les vendeurs puissent refuser systématiquement les sollicitations de leurs supérieurs hiérarchiques ou de leur employeur sans s'exposer à des mesures de rétorsions directes ou indirectes. Par ailleurs, la concurrence accrue entre commerces

SUITE EN PAGE 4>>>

CANICULE

Face aux fortes chaleurs, les employeurs doivent prendre des mesures de protection de la santé des travailleuses et des travailleurs.

4

ASSURANCES SOCIALES

Diminuer les cotisations chômage pour augmenter les cotisations AVS, comme le préconise l'USS? Pour le SIT, c'est aller un peu vite en besogne.

5

CULTURE

Caméra dissimulée dans les douches des femmes du Grand Théâtre de Genève à quand la fin des violences sexistes?

7

DOSSIER BILATERALES 3

Dans la foulée des nouveaux accords bilatéraux entre la Suisse et l'Union européenne, des mesures d'accompagnement ont été négociées à Berne. Avec un résultat mitigé.

8-9

NETTOYAGE

Purge et scandale chez Samsic Facility SA: l'Office cantonal de l'emploi reconnaît le licenciement collectif. Victoire d'étape pour le personnel en lutte.

10

SOCIAL

La FASE a décidé de revaloriser les salaires les plus élevés, y compris celui du secrétaire général. Le terrain s'organise face à cette injustice.

12

HUG

Les aides en soins et accompagnement et les assistant-es en soins et santé communautaire du département de médecine aigüe se mobilisent.

13

Billet de la présidence

Nous le savons toutes et tous, on ne peut pas être heureuse et heureux dans un système mal-traitant¹. Le système capitaliste et son monde du travail (avec ses cadences et sa productivité découlant d'impératifs financiers, le management toxique qui l'envahit, la compression des coûts et la destruction de notre planète pour dégager du profit) crée des souffrances, des précarités et des inégalités sociales qui peuvent conduire à l'exclusion sociale ou à la maladie y compris mentale.

Questionner la source de nos souffrances, lorsque l'on interroge les rouages néo-libéraux, c'est leur opposer un comportement disruptif, de résistance. Dans une structure comme celle du SIT, cela se traduit par la participation des militantes et militants à l'élaboration de revendications collectives de travail et d'un vivre social alternatif, qui va aller au-delà de la seule défense de dossiers individuels avec l'appui du secrétariat syndical.

Pour les travailleuses et travailleurs qui se trouvent au croisement de plusieurs précarités ou intersectionnalités, en termes d'emploi (missions temporaires, travail à l'appel ou à la tâche), de statut de séjour (sans-papiers), de genre et autre (victime de sexisme, racisme ou xénophobie), la résistance est difficile et militer tout autant.

Dans l'imaginaire psychophobe et discriminant de nos sociétés où le terme de folie sert à nous enfermer dans une normalité utile au système pour n'être que performant-e-s, les militantes et militants qui s'opposent au sexisme (en voulant l'égalité salariale et l'arrêt des violences sexuelles), aux inégalités sociales (en faveur d'un salaire minimum) ou de traitement (régularisation des sans-papiers) et qui interpellent la responsabilité environnementale des entreprises, elles et ils sont folles et fous. Et pour certain-e-s, lorsque l'opposition militante s'est traduite dans des actes de désobéissance civile, elle peut conduire à de la répression policière ou judiciaire, comme lors de manifestations pacifiques contre le génocide de la population à Gaza ou encore envers des activistes climatiques.

Être militant dans ce contexte c'est en définitive s'élever pour faire valoir notre humanité au-delà des constructions sociales et des violences qui caractérisent notre réalité.

Bel été à toutes et tous et retrouvons-nous après! ♦

Diego Cabeza

SOMMAIRE

ÉDITO

L'immense classe **p3**

ACTUALITÉS

Pour ne pas mourir de chaud au travail **p4**

Déshabiller Paul pour habiller Jacques? **p5**

Les chauffeur-euse-s sont des temporaires! **p5**

Une exploitation encore trop peu reconnue **p6**

L'envers sexiste du décor **p7**

Encore un bouillon dans les urnes pour la droite **p7**

DOSSIER

Chronique d'une occasion manquée **p8**

Conventions collectives, contrats-types de travail, c'est le statu quo **p9**

Protection contre les licenciements galvaudée **p9**

SECTEURS

Licenciement collectif reconnu **p10**

Signal fort au patronat **p10**

Les dérives droitières

du Conseil administratif **p11**

Le PS et les Verts de la

FASe: cette droite molle **p12**

Planification des chantiers en question **p12**

Médecine aiguë aux soins syndicaux intensifs **p13**

Reculer pour mieux sauter **p13**

EN ACTION

Patrons, patrie, patriarcat **p16**



HORAIRES

La réception téléphonique est ouverte du lundi au jeudi de 9 h à 12 h et de 14 h à 17 h au 022 818 03 00

Les contacts par e-mail sont à privilégier: sit@sit-syndicat.ch

PERMANENCES DU SIT

Construction, parcs et jardins, nettoyage

Permanences physiques:

mardi de 15 h à 18 h et jeudi de 16 h à 18 h 30

Tertiaire privé

(Hôtellerie, restauration, économie domestique, industrie alimentaire, esthétique, coiffure, services, garages, horlogerie, industrie, commerce, médias, transports, finance, etc.)
Permanences physiques: mardi et jeudi de 14 h à 17 h

Santé, social, secteurs public et subventionné

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

Salarié-e-s sans statut légal

Permanence physique: mercredi de 14 h à 17 h

Service des impôts pour les membres uniquement

Le service des impôts du SIT continue de répondre aux membres au 022 818 03 20 ou impots@sit-syndicat.ch

CAISSE DE CHÔMAGE DU SIT

Permanences physiques (inscriptions):

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

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

Horaires d'été

Certaines permanences sont suspendues ou annulées, vérifiez sur le site du SIT avant de venir.

CONTACTEZ-NOUS

16, rue des Chaudronniers
case postale 3135, 1211 Genève 3
tél.: +41 (0) 22 818 03 00
fax: +41 (0) 22 818 03 99
courriel: sit@sit-syndicat.ch
web: www.sit-syndicat.ch



1 Claire Touzard dans un entretien avec Paloma Moritz dans Blast, <https://www.youtube.com/watch?v=5gJTSCGi10E>

Diego Cabeza

L'immense classe

Simone de Montmollin (PLR), Cyril Aellen (PLR), Thomas Bläsi (UDC), Roger Golay (MCG), et Vincent Maître (le Centre). Retenez bien ces noms (et ces partis). Ce sont les conseillers-ères nationaux-ales genevois-es qui ont accepté la modification de la Loi fédérale sur l'extension des CCT découlant de la motion Ettlin.

Ce vote est scandaleux à plus d'un titre. D'abord parce qu'il s'attaque aux travailleuses et travailleurs les moins bien loti-e-s, à qui le salaire minimum légal a donné ce que le « partenariat social » hypocritement fantasmé par la droite leur avait refusé pendant des décennies : un salaire au moins équivalant au minimum vital tel que calculé dans la cadre des prestations complémentaires. En 2019, Cyril Aellen déclarait pourtant sur son blog que « chacun doit pouvoir vivre dignement du produit de son travail ». Chacun ? Visiblement pas les plus précaires, et tant pis si les femmes sont surreprésentées dans ces catégories professionnelles les moins bien rémunérées. Un vote inique, intervenu trois jours après le 14 juin. La classe.

Ensuite parce que ce vote est antidémocratique. Il piétine la volonté exprimée par la population genevoise, qui s'est rendue en nombre aux urnes le 29 septembre 2020 (taux de participation de 54,14 %) pour accepter l'introduction du salaire minimum légal à plus de 58 %. Un vote revanchard, de « mauvais perdants », selon les termes de Mauro Poggia, notoirement opposé au principe du salaire minimum légal, mais qui déclare courageusement dans la presse qu'il s'opposera à cette modification de la loi fédérale au Conseil des États, par respect de la volonté populaire et de l'ordre juridique suisse. Un respect dont la droite genevoise n'a pas su faire preuve, contrairement à leurs homologues neuchâtelois-es, qui ont eu au moins la décence de s'abstenir au vote.

Si ce vote est scandaleux, c'est aussi parce qu'il repose toujours sur les mêmes mensonges quant à la prétendue « impossibilité » pour les entreprises de verser des salaires aussi « élevés ». Or, voilà un peu plus de quatre ans que les entreprises genevoises appliquent le salaire minimum légal, sans que cela n'ait créé ni effet significatif sur le chômage, ni sur le nombre d'emplois, qui a continué à croître au même rythme qu'ailleurs, sauf dans le secteur du nettoyage, selon le 3^e rapport du professeur Ramirez sur les effets de l'introduction du salaire minimum légal. Si cette baisse, qui se traduit par ailleurs par une augmentation du taux d'activité moyen dans le secteur, peut être imputable au salaire minimum légal, ce

rapport évoque d'autres hypothèses explicatives, telle que la réduction du marché du nettoyage en raison d'une persistance plus longue et quantitativement plus importante du télétravail à Genève, notamment au sein de la Genève internationale. Ce à quoi il faut probablement ajouter un phénomène de réinternationisation, notamment en Ville de Genève et dans le secteur bancaire. En substance, le salaire minimum légal est appliqué sans catastrophe économique pour les entreprises, qui ont su s'adapter à cette nouvelle exigence, quitte à ajuster leur modèle d'affaires. Rien d'impossible, donc.

Enfin, ce vote est scandaleux car il prétend hypocritement promouvoir le « partenariat social », qui serait le seul à même de déterminer des salaires « justes et correspondant à la capacité économique des entreprises ». Or, des salaires en dessous du minimum vital ne sont ni justes, ni ne correspondant à la capacité économique des entreprises, comme démontré ci-dessus. C'est le résultat d'une négociation, dans laquelle le rapport de forces est la plupart du temps défavorable aux salarié-e-s dans ces secteurs précaires. Et c'est précisément ceci que les salaires minimaux cantonaux corrigent, n'en déplaise au patronat et à ses représentant-e-s politiques. Et faire primer les

salaires résultant de ce mauvais rapport de forces sur les minimaux cantonaux n'aura qu'un effet : torpiller le « partenariat social » en rendant impossible pour les syndicats de signer des conventions collectives qui pla-

La motion Ettlin ? Une « action de mauvais perdants »

ceraient les travailleurs-euses concerné-e-s dans une situation moins bonne que celles-ceux non couvert-e-s par une convention, et donc au bénéfice du salaire minimum légal.

Et ceci, il faut que l'ensemble des syndicats suisses en prennent la mesure, y compris dans les cantons encore loins d'être dotés d'un salaire minimum légal. En prendre la mesure, et se préparer sans plus attendre à mener la bataille référendaire qui s'imposera dans l'éventualité où le Conseil des États devait emboîter le pas purement idéologique du Conseil national, plutôt que d'écouter la voix des Cantons, tous opposés (sauf un demi-canton) à cette mise en œuvre de la motion Ettlin.

Mais si ce vote est scandaleux, c'est surtout parce que son objet n'était pas « pour ou contre le salaire minimum », mais pour ou contre la régression sociale. En d'autres termes, ces parlementaires ont participé à une décision politique historique – et peu glorieuse : une *baisse de salaire* pour des milliers de travailleuses et travailleurs parmi les moins bien rémunéré-e-s. L'immense classe. ♦

Davide De Filippo

SANTÉ AU TRAVAIL

Pour ne pas mourir de chaud au travail

Face aux fortes chaleurs, les employeurs doivent prendre des mesures de protection de la santé des travailleuses et des travailleurs.



© Immo Wegmann

Urgence climatique • Voilà plus de deux semaines que la température à Genève culmine à plus de 30°C, avec des pointes à 36°C. L'été est bien là, plus chaud que jamais, n'en déplaisent aux irresponsables qui nient encore, envers et contre tout, l'urgence climatique dans laquelle nous sommes. Alors tandis que la montagne s'effondre littéralement sous nos yeux, et que la droite et le patronat continuent de tergiverser sur les mesures urgentes à prendre pour combattre le réchauffement climatique, rappelons qu'il appartient légalement aux employeurs de protéger la santé des travailleurs-euses contre les effets de ce réchauffement.

DANGER POUR LA SANTÉ

Car travail et fortes chaleurs ne font pas bon ménage, et comportent des risques majeurs pour la santé: réduction des capacités cognitives et de la vitesse de réaction, ce qui peut provoquer des accidents de travail, déshydratation, pouls rapide, crampes musculaires, confusions, vertiges, syncope jusqu'aux coups de chaleur, mortels dans 15 à 25 % des cas. Le stress thermique aggrave également nombre de maladies chroniques cardiaques, rénales, respiratoires, ou encore le diabète. Fatigue, maux de tête, nausées, vertiges et crampes doivent alerter, car ce sont souvent des symptômes précurseurs de troubles plus graves.

Et ces risques sont d'autant plus grands en fonction de l'effort physique qui est déployé, et

de l'exposition à d'autres facteurs aggravants (fort taux d'humidité, rayonnement solaire, proximité avec d'autres sources de chaleur, ou encore vêtements qui empêchent l'évacuation de la chaleur corporelle): port de charge, marche rapide, pelletage, sciage, travail au marteau, à la hache, en position courbée, toutes activités impliquant des efforts intenses et prolongés.

MESURES DE PROTECTION

Tant le Code des obligations que la Loi sur le Travail le disent: l'employeur doit prendre toute mesure utile à la protection de la santé des employé-e-s. L'inspection du travail, chargée de veiller à l'application de la Loi sur le travail, a ainsi émis des directives à l'attention des employeurs, qui précisent les mesures à prendre selon différents seuils de température et d'expositions ou non aux facteurs aggravants tels qu'évoqués ci-dessus.

Les mesures que l'employeur doit prendre sont de trois natures. D'abord des mesures techniques: mettre à disposition de l'eau, des dispositifs de protection tels que toiles pour ombrager les lieux de travail, ventilateurs, etc. Ensuite des mesures organisationnelles: adapter les horaires de travail, planifier les tâches les plus physiques aux heures les moins chaudes, voire reporter certains travaux, multiplier les pauses, jusqu'à 15mn toutes les heures. Et enfin des mesures de protection personnelle: mettre à disposition de la crème solaire, des lunettes de soleil, des pro-

tège-nuques, des vêtements de travail permettant l'évacuation de la sueur.

ARRÊTER LE TRAVAIL

Le cadre légal est encore lacunaire en matière d'arrêt de l'activité. L'unique seuil fixé dans la loi est celui qui autorise les femmes enceintes à arrêter le travail dès 28°C, avec garantie du salaire à 80%. Pour le travail à l'extérieur, l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail a fixé des seuils bien plus élevés, et qui tiennent compte des différents facteurs aggravants. À noter qu'avant d'atteindre les seuils les plus extrêmes, la poursuite des activités n'est autorisée qu'à condition que l'employeur ait préalablement annoncé auprès de l'inspection du travail son intention de poursuivre le travail, intention qui doit être assortie d'un plan de protection. ♦

Davide De Filippo

UNE QUESTION SUR VOS DROITS ?

- Contactez le secrétariat du SIT
- Téléchargez l'application Meteo@work de l'OCIRT (pour le travail à l'extérieur)
- Consultez la page de l'OCIRT



HORAIRES DES MAGASINS

Le dimanche, on débranche

<<<SUITE DE LA PAGE 1

suscitée par cette ouverture dominicale pourrait pousser certains à réduire leurs effectifs ou à recourir davantage au travail temporaire.

PRÉSERVER LES JOURS DE REPOS COMMUNS

L'un des arguments majeurs des référendaires est la préservation du droit au repos du personnel de vente. Les dimanches doivent être considérés comme des moments de pause indispensables pour les travailleuses et les travailleurs et de partage avec leurs familles et leurs ami-e-s. L'ouverture des magasins le dimanche

bouleverserait ce rythme sans aucune justification économique, imposant une pression supplémentaire sur les employé-e-s du secteur, déjà contraints d'accepter des horaires souvent très astreignants.

N'oublions pas non plus que l'ouverture des magasins le dimanche contraindrait au travail dominical de nombreuses travailleuses et nombreux travailleurs d'autres secteurs: transport, logistique, livraison, nettoyage, sécurité, petite restauration, etc, sans compter les impacts sur les riverains et sur la consommation d'énergie.

SOUTENIR LES COMMERCES DE PROXIMITÉ ET L'ÉCONOMIE LOCALE

Un autre point crucial est la défense des commerces de proximité. L'ouverture dominicale des magasins n'avantagerait que les grandes enseignes disposant d'un effectif suffisant pour assurer des horaires étendus, au détriment des petits commerçants, souvent déjà fragilisés par la concurrence en ligne et les grandes surfaces. Les petits commerces familiaux, qui assurent le lien social et l'animation des quartiers, seraient encore plus

menacés qu'aujourd'hui.

Quant au prétendu « bol d'oxygène » pour le commerce genevois, on nous ressasse encore et encore les mêmes arguments: lutter contre la concurrence du commerce transfrontalier et du commerce en ligne. Or, dans les deux cas, ce ne sont pas les horaires qui sont en cause, mais bien la différence de prix pratiqués et l'évolution des modes de consommation. Et ce ne sont pas non plus les horaires d'ouverture qui auront un quelconque effet sur le pouvoir d'achat. ♦

Clément Dubois

A l'heure où nous mettons sous presse, la récolte de signatures touche à sa fin. Renvoyez vos feuilles de signatures sans attendre, même partiellement remplies.

ASSURANCES SOCIALES

Déshabiller Paul pour habiller Jacques ?

Diminuer les cotisations chômage pour augmenter les cotisations AVS, comme le préconise l’USS ? Pour le SIT, c’est aller un peu vite en besogne.

Analyse • Le 12 juin dernier, l’Union syndicale suisse se félicitait des décisions du Conseil des États portant sur le financement de la 13^e rente AVS et de la proposition du Centre de supprimer le plafond des rentes des couples mariés. Ce financement se décline en trois volets : le maintien de la contribution de la Confédération, que le Conseil fédéral voulait couper pour faire des économies (ou pour financer le réarmement), une légère hausse de la TVA (moins élevée que celle préconisée par le Conseil fédéral), et une hausse des cotisations AVS, ce qui est très bien en soi, mais que la gauche a manifestement *dealé* contre une baisse des cotisations à l’assurance-chômage, au prétexte de l’excellente santé du fonds chômage. Un peu trop vite à notre goût.

DES MILLIARDS D’EXCÉDENTS
D’après le Secrétariat d’État à l’économie (SECO), le fonds de compensation de l’assurance-chômage était complètement désendetté à la fin décembre 2019. La contribution de la Confédération a ensuite permis de couvrir les énormes besoins de liquidités occasionnés par la pandémie Covid-19, si bien que la bonne



© Vlad Sargu

santé du fonds a perduré. En 2022, les comptes sont tellement bons que le 1% supplémentaire de cotisation sur les revenus supérieurs à 148 200 frs, dit « cotisation de solidarité », est supprimé. En 2023, le fonds enregistre un excédent de 2,76 milliards, puis de 1,4 milliards en 2024, malgré un ralentissement conjoncturel.

SUR LE DOS DES CHÔMEURS-EUSES

Cet excellent résultat est à porter au crédit de la croissance des emplois et de la masse salariale, et donc du volume des cotisations d’un côté, et de la baisse du chômage de l’autre (mais dans une moindre mesure à

Genève). Mais avant de s’en réjouir, il conviendrait de regarder la situation de plus près.

Car ces chiffres masquent l’augmentation du chômage des travailleurs-euses de plus de 50 ans, l’explosion du nombre de personnes à l’aide sociale, dont de nombreux-ses chômeurs-euses en fin de droit, y compris des jeunes, qui rappelons-le, se sont vu-es réduire leur durée d’indemnisation lors de la 4^e révision de la loi sur le chômage en 2011.

D’autre part, le SECO ne mentionne pas non plus la politique de sanctions qu’il inflige aux chômeurs-euses, qui, selon nos calculs, a permis de prélever dans leurs poches

environ 220 millions de francs en 2024, et qui pousse nombre d’entre eux-elles à renoncer à leurs droits, dégoûté-e-s des humiliations qu’ils-elles subissent.

IMPÔTS ET ASSURANCES SOCIALES, MÊME COMBAT

Comme pour les impôts, quand les comptes vont bien, on veut les baisser et distribuer les cadeaux fiscaux aux plus riches, et quand les besoins augmentent ou qu’il n’y a plus assez de sous pour maintenir et/ou améliorer les prestations, il faut se serrer la ceinture. C’est précisément ce qui s’est passé avec la 4^e révision de la LACI en 2011 : au prétexte de la mauvaise situation financière de l’assurance chômage, la droite a rallongé la durée de cotisations ouvrant des droits, réduit drastiquement la durée d’indemnisation, doublé les délais de carences, plafonné les cotisations des très hauts revenus, et instauré la politique du « surveiller et punir » contre les chômeurs-euses.

Et aujourd’hui que fait-on ? Rétablir les droits tronçonnés en 2011 ? Abandonner la politique de sanctions aussi inefficace qu’inhumaine ? Moderniser cette assurance pour permettre aux chômeurs-euses de réellement se former ou se reconvertir ? Adapter cette assurance aux défis que pose la nécessaire transition économique et climatique ? Refaire de la LACI une véritable assurance sociale plutôt qu’un repoussoir dans les bras des abus patronaux ? Non, on baisse les cotisations, et on attend le prochain plan de désendettement... L’USS avait combattu par référendum la 4^e révision de la LACI. Elle ferait bien de s’en souvenir aujourd’hui. ♦

Célia Barrez et Davide De Filippo

UBER

Les chauffeurs-euses sont des temporaires !

Le Tribunal fédéral confirme que les taxis Uber sont dans une relation de location de service. La CCT du travail temporaire s’appliquera.

Bataille judiciaire • Exactement comme il l’a fait en mars pour la livraison de repas commandés via des plateformes, le Tribunal fédéral (TF) a tranché : Uber loue en réalité les chauffeurs et chauffeuses aux entreprises comme MITC, Chaskis, ou les nombreuses Sàrl qui se sont créées. C’est à nouveau le critère clé du pouvoir effectif de direction de l’entreprise locataire (ici Uber) qui a été déterminant. De fait, c’est bien l’application Uber qui attribue les courses aux chauffeur-euse-s (et non les entreprises), avec toutes les informations nécessaires à l’exécution

de ces courses, notamment le parcours et le tarif. L’application comporte également des mécanismes de contrôle sur les chauffeur-euse-s et leur comportement. Au-delà de ces critères, le TF relève également qu’Uber a transféré ses chauffeur-euse-s à MITC deux semaines seulement après le jugement qui le considérait comme employeur de salarié-e-s et non d’indépendant-e-s. Uber ne voulait juste pas être considéré comme un employeur, mais le système de courses a continué exactement comme avant.

Les conséquences de ce jugement sont consi-

dérables. En effet, les entreprises qui emploient les chauffeur-euse-s devront se conformer à la loi sur la location de service (LSE), et fournir un certain nombre de garanties, y compris financières. L’OCIRT pourra procéder à des contrôles. Pour les relations de travail, c’est la Convention collective (CCT) du travail temporaire qui s’appliquera. Malheureusement, celle-ci reste précaire : 4 semaines de vacances, un salaire bas « écrasé » par le salaire minimum, et qui baissera donc en cas de vote de la loi Ettlin, un délai de résiliation extrêmement court. Elle amène quand même quelques droits bienvenus : une assurance perte de gain maladie obligatoire, quelques congés spéciaux, et une cotisation à la LPP dès le 1^{er} franc. Elle devrait régler également la question des frais professionnels, et surtout, l’enjeu de la planification des horaires, et donc le paiement du temps d’attente, une revendication de longue date des chauffeur-euse-s. Ainsi, pour la première fois, l’ensemble des chauffeur-euse-s devraient être logé-e-s à la même enseigne, fraudes et abus mis à part. Ils-elles auront toutefois un prélèvement supplémentaire de 0,4 % à titre de contribution professionnelle. ♦

Jean-Luc Ferrière

TRAITE DES ÊTRES HUMAINS

Une exploitation encore trop peu reconnue



Chaînes, contrat, il force quand-même un peu le trait, l'algo.

Les victimes de traite des êtres humains souffrent d'un manque de reconnaissance et de protection. Démonstration avec une intelligence artificielle.

Entretien • En vue de la journée internationale contre la traite des êtres humains (30 juillet), nous avons questionné une IA sur la question. Avec un résultat à l'image de la pratique des autorités : une vision dépassée, qui ne protège pas les victimes. Conversation.

Dis-moi, mon « CHAT », l'esclavage moderne qu'est-ce que c'est ?

L'esclavage moderne désigne des situations dans lesquelles des personnes sont contraintes de travailler ou de vivre dans des conditions de privation de liberté, souvent sous menace, violence ou tromperie, sans possibilité de partir librement. Bien qu'illégal dans presque tous les pays, la traite d'être humain

persiste sous des formes variées et dissimulées partout dans le monde.

Cela me semble dépassé comme définition, non ? L'image de l'esclave qui dort dans une cave à même le sol, les pieds enchaînés et qui travaille 18 heures par jour ne correspond plus à la réalité.

Tu as tout à fait raison. Dans l'esprit de l'article 26 de la Convention du Conseil de l'Europe, c'est une réalité polymorphe, évolutive et souvent dissimulée, qui implique une privation de liberté et un abus de vulnérabilité, même si la victime semble « consentir ».

Tu n'es toujours pas à la page, la privation de liberté n'est plus un critère constitutif de traite,

tout comme la séquestration des papiers d'identités d'ailleurs.

C'est vrai, aujourd'hui, le droit moderne reconnaît que l'exploitation peut exister sans séquestration physique, dès lors qu'il y a : abus de vulnérabilité, menace ou pression psychologique, tromperie ou manipulation, abus d'autorité ou de dépendance.

Abus de vulnérabilité ?

Je ne comprends pas, développe s'il te plaît

La vulnérabilité est un levier central de l'exploitation moderne. Elle rend possible des formes d'esclavage dissimulé, où la victime semble coopérative mais en réalité n'a pas d'autre choix réel. En droit suisse et international, l'abus de

vulnérabilité permet de requalifier certaines situations apparemment « consenties » en traite ou esclavage moderne.

Selon les chiffres de l'OIT en 2022, 50 millions de personnes sont concernées. Qu'en est-il en Suisse et plus particulièrement à Genève ?

En 2023, Genève a traité 42 cas signalés, mais aucun chiffre public ne permet de dire combien ont abouti à une condamnation. Au niveau suisse, 8 personnes ont été condamnées.

Qu'en est-il des victimes ? Elles sont protégées ? Indemnisées ?

La Suisse offre un cadre juridique et des dispositifs d'aide pour protéger les victimes de la traite, mais la protection reste souvent conditionnée à la collaboration avec la justice, ce qui peut limiter l'accès à un séjour sécurisé et à une indemnisation effective. Les ressources varient selon les cantons, et les mécanismes d'indemnisation sont complexes et insuffisamment mobilisés.

Perso, j'y vois un manque de volonté politique et un danger pour les victimes

Oui, le manque de dispositifs robustes, de lois spécifiques, de coordination nationale et de ressources financières reflète un certain manque de volonté politique, ou du moins une priorisation insuffisante du phénomène. Et cela varie entre cantons. À Genève, l'absence de structure spécialisée et d'hébergement dédié expose les victimes de traite à des risques accrus. À l'inverse, Vaud, avec ASTRÉE, offre une protection plus complète, démontrant que la sécurité des victimes dépend directement de l'engagement cantonal.

Si je reviens au début de la conversation, je constate que ton regard sur la traite a évolué. C'est complètement subjectif !

En Suisse, l'appréciation de ce que constitue une situation de traite reste marquée par une forte subjectivité — tant chez les autorités policières et judiciaires que dans les mécanismes de protection. Ce flou laisse trop souvent les victimes dans l'ombre, mal identifiées, mal protégées, parfois même pénalisées. Tant que la volonté politique manque, la protection reste partielle, et la reconnaissance de la traite reste une affaire de regard, pas de droit. Et tant que la reconnaissance dépend d'une interprétation subjective, les victimes resteront exposées, et les auteurs peu sanctionnés. ♦

Propos recueillis par Mirella Falco

CULTURE

L'envers sexiste du décor

Caméra dissimulée dans les douches des femmes du Grand Théâtre de Genève : à quand la fin des violences sexistes ?

Égalité • Sexisme ordinaire, harcèlement sexuel et caméra cachée dans les douches du personnel féminin, un long continuum de violence sexiste qui révèle un climat de travail discriminatoire persistant au sein du Grand Théâtre de Genève. Il est temps d'appliquer la tolérance zéro.

VOYEURISME ET YEUX FERMÉS

Une caméra cachée dans les douches du vestiaire du personnel féminin technique et de salle a été découverte par une employée à la mi-mars 2025. Cette situation a créé la stupeur et la colère au sein du personnel qui réclame dans une lettre ouverte des mesures urgentes et sérieuses de la part de la Direction et de la Ville de Genève et une pleine transparence dans le traitement de cette affaire. L'enquête de police, ouverte à la suite des plaintes pénales déposées, a aussi révélé qu'une situation similaire avait été découverte dans les vestiaires des danseuses en 2014, mais qu'elle avait été tue par la direction de l'époque et qu'aucune mesure n'avait été mise en place.

REVENDEICATIONS SYNDICALES

Les syndicats ont interpellés la Fondation du Grand Théâtre et la Ville de Genève pour rappeler les obligations de l'employeur de prendre toutes les mesures pour protéger la santé et la sécurité du personnel, d'accompagner les victimes et les soutenir concrètement dans leurs démarches juridiques, de prononcer des excuses



© Mememe

et de dédommager le personnel affecté par cette situation, de mettre en place des mesures préventives et de formation, ainsi que de restaurer la confiance et un climat de travail sain et non discriminatoire. À ce jour, il a été mis en place un soutien psychologique, des contrôles réguliers des locaux et des mesures techniques pour limiter l'accès aux vestiaires. Des formations sur le

harcèlement et le sexisme sont prévues pour les cadres, les responsables RH et les formatrices d'apprenti-e-s, qui seront ensuite étendues à l'ensemble des employé-e-s. Le personnel en demande plus, car cette affaire met en lumière un climat de travail sexiste persistant.

CLIMAT SEXISTE PERSISTANT

Pour celles et ceux qui s'en souviennent, une importante affaire de harcèlement sexuel et de mobbing avait affecté le service des tapisseries-accessoiristes de l'institution entre 2002 et 2007. Le SIT avait dû mener une longue bataille collective pour faire reconnaître les faits, réintégrer le personnel injustement déplacé, obtenir des excuses de l'employeur et un dédommagement pour les torts subis. Le statut du personnel de la Ville de Genève avait ensuite été modifié pour mettre en place une procédure de plaintes plus adaptée en matière d'atteinte à la personnalité et renforcer les droits des plaignantes. Malgré les engagements de la direction de l'époque à instaurer un climat de travail sain et respectueux des personnes, et des femmes en particulier, le climat de travail demeurait sexiste et un obstacle à l'intégration de nombreuses femmes dans les services techniques très masculins de l'Opéra. Cette atmosphère toxique n'a pas cessé à ce jour.

MOBILISATION ET PROVOCATION

Lors de la manifestation de la Grève féministe du 14 juin 2025, une halte a eu lieu devant le Grand Théâtre de Genève. Des employées masquées ont pris la parole pour dénoncer l'atteinte à leur dignité et à leur sphère intime, l'insuffisance des mesures prises par l'employeur et une certaine banalisation de l'événement. Plusieurs femmes ont ensuite été confrontées à des blagues sexistes, minimisant l'infraction prouvant une fois de plus que la discrimination est institutionnalisée. En écho à ces propos, une intervention masculine inopportune a retenti depuis la fenêtre de l'étage supérieur huée ensuite par la foule rassemblée ! Les syndicats veulent maintenant une tolérance zéro à l'égard des auteurs et une lutte concrète contre le sexisme, même le plus ordinaire. ♦

Valérie Buchs

FISCALITÉ

Encore un bouillon dans les urnes pour la droite

La population a sèchement refusé la remise en cause du système genevois d'imposition communale.

Victoire • Malgré une participation historiquement basse, le double NON qui était porté par les syndicats et la gauche, ainsi qu'une partie de la droite, l'a emporté dans les urnes. L'initiative de l'UDC qui voulait déplacer l'imposition communale sur la commune de domicile a été enterrée avec 80% de rejet (aucune commune ne l'a acceptée). Le contre-projet a également été rejeté (52%),

cette fois par les communes les plus impactées. Ce vote plébiscite une imposition communale partagée entre la commune de domicile et celle de travail, assortie d'une péréquation intercommunale. Certes, c'est une spécificité genevoise, mais qui a tout son sens dans un canton marqué par des caractéristiques variées entre les communes. Certaines ont donc

des charges bien plus importantes que d'autres, mais pas les mêmes revenus, et inversement. L'acceptation de l'un ou l'autre projet aurait signifié des pertes majeures pour les communes populaires et donc plus d'inégalités. Les inégalités sont déjà bien trop élevées à Genève. Que ce soit en termes de fortune ou de revenus, les écarts se creusent de manière

abyssale : l'enrichissement des plus riches est incessant. Seule une imposition correcte permet de corriger les inégalités générées par la distribution inégale des fortunes, des biens et des salaires. Ce résultat montre encore une fois, s'il est nécessaire de le rappeler, que la « majorité » du Grand Conseil n'est absolument pas représentative de la majorité des votant-es, encore moins de la population, mais porte les intérêts de la minorité des plus riches du canton, et des communes qui les accueillent. En effet, le contre-projet à l'initiative était le 9^e référendum (cette fois obligatoire) contre cette majorité depuis 2 ans, et le 8^e gagné contre elle. Le résultat conforte les syndicats et autres forces progressistes du canton dans leurs luttes. ♦

Jean-Luc Ferrière



© Lukas S

LIBRE-CIRCULATION

Chronique d'une occasion manquée

Dans la foulée des nouveaux accords bilatéraux entre la Suisse et l'Union européenne, des mesures d'accompagnement ont été négociées à Berne. Avec un résultat mitigé.

Mesures d'accompagnement • L'essentiel est sauf, mais on aurait pu faire mieux. C'est le sentiment qui prédomine à la lecture du résultat des « discussions de politique intérieure » entre les partenaires sociaux et le Conseil fédéral qui ont suivi l'annonce, en décembre dernier, des nouveaux accords bilatéraux entre la Suisse et l'Union européenne (lire SITinfo n°1 février 2025). Certainement pas de quoi remettre en cause le soutien à la libre-circulation, dont le rejet serait catastrophique pour les travailleurs-euses, mais qui laisse néanmoins un petit goût d'occasion manquée en bouche.

PROTECTION SALARIALE AFFAIBLIE

Car les nouveaux accords bilatéraux prévoient de nets reculs en matière de travail détaché. Ainsi, contrairement à la situation actuelle, une entreprise européenne

décrochant un mandat en Suisse et important son propre personnel pour venir le réaliser ne devra plus déposer de caution qu'en cas de non-paiement d'une amende passée, le délai d'annonce avant le début des travaux sera réduit de 8 à 4 jours, rendant ainsi les contrôles plus difficiles, et en matière de frais professionnels, c'est la directive européenne prévoyant l'application des normes du pays d'origine qui s'appliquera. Autant d'affaiblissements du dispositif applicable au travail détaché, qui risque de transformer celui-ci en gigantesque machine à sous-enchère.

Il devenait dès lors impératif de contrer ces reculs par de nouvelles mesures d'accompagnement, négociées entre l'USS, le patronat, et le Conseil fédéral. Quelques jours à peine après l'adoption par l'Assemblée des délégué-e-s de l'USS d'un

cahier de revendications, le Conseil fédéral annonçait le résultat de ces négociations, résultat immédiatement salué par l'USS...

VERRE À MOITIÉ PLEIN

Premier point : les marchés publics de la construction ne pourront être attribués qu'aux entreprises n'ayant pas été précédemment sanctionnées par les commissions paritaires. Mais lorsqu'on connaît la capacité des entreprises à changer de raison sociale comme de chemise, pas sûr que cette disposition garantisse l'impossibilité pour des entreprises voyous d'opérer en Suisse.

Deuxième point : les entreprises principales seront tenues de s'acquitter des amendes conventionnelles infligées à leurs sous-traitants indécents. C'est un pas en avant, mais qui reste assez peu dissuasif en regard des profits qu'elles réalisent par le mécanisme de sous-

traitance. Et une véritable responsabilité solidaire devrait inclure également le versement des salaires impayés par les sous-traitants.

Troisième point : afin de compenser la réduction du délai d'annonce de 8 jours civils à 4 jours ouvrables, les informations seront transmises directement aux commissions paritaires qui devront réaliser les contrôles, sans plus devoir préalablement transiter par d'autres organes. Maigre consolation, mais qui ne suffira pas à garantir des contrôles efficaces, au vu des faibles moyens dont disposent les organes de contrôles.

FRAIS PROFESSIONNELS SAUVEGARDÉS

Enfin, et c'est sans doute la meilleure nouvelle, l'obligation d'appliquer les normes suisses en matière de frais professionnels sera inscrite dans la loi, et donc préservée par ce biais. L'enjeu est en effet de taille, car indemniser les frais d'hébergement et de repas des travailleurs-euses détaché-e-s au régime du pays de provenance de l'entreprise remettrait en cause le principe « travail en Suisse = salaires suisses ». Cela constituerait un mécanisme de sous-enchère manifeste, qui offrirait à ces entreprises un avantage concurrentiel indéniable par rapport aux entreprises locales, mettant ainsi ces dernières sous pression, avec, en bout de chaîne, toujours les travailleurs-euses qui paient les pots cassés. ♦

Davide De Filippo

Conventions collectives, contrats-types de travail, c'est le statu quo




© Alireza Zarafshani

Si les négociations tripartites ont permis de limiter la casse, elles n'ont permis aucune avancée substantielle en matière de régulation du marché du travail.

Sous-enchère • Dans sa résolution adoptée par l'Assemblée des délégué-e-s le 31 janvier de cette année, l'USS s'était donné pour objectif de parvenir à un taux de couverture de 80 % de travailleurs-euses protégé-e-s par une convention collective de travail (CCT), en facilitant leurs extensions. Sur proposition du SIT, l'USS revendiquait de faciliter également l'édiction de contrats-types de travail. À l'arrivée, nulle trace de ces derniers, et si un accord a été trouvé en matière d'extension des CCT, il ne fait que consacrer le statu quo.

Patrons, syndicats, et autorités se sont en effet mis d'accord pour abaisser le quorum nécessaire aux entreprises pour étendre une CCT de manière ordinaire. En effet, rendre une CCT obligatoire dans un secteur économique entier implique que les entreprises signataires représentent au moins 50 % des entreprises du secteur. Or, avec le développement forcené d'un modèle d'affaires basé sur la sous-traitance, le nombre d'entreprises non membres des organisations patronales signataires des

CCT a explosé, faisant perdre à ces dernières leur représentativité. Dans l'accord trouvé, ce taux est donc abaissé à 40 %, ce qui permet de maintenir le nombre de CCT étendues de manière ordinaire.

En revanche, le quorum nécessaire aux extensions facilitées, où les entreprises signataires, quel que soit leur nombre, doivent occuper au minimum 50 % des travailleurs-euses du secteur concerné, n'a pas été modifié. Or, l'extension facilitée est précisément un instrument de lutte contre la sous-enchère abusive et répétée, lorsque celle-ci est constatée. Il aurait été cohérent d'abaisser également ce quorum, ce qui aurait permis un progrès en matière de taux de couverture des CCT. 

Davide De Filippo

Protection contre les licenciements galvaudée

Un pas de fourmi en matière de protection contre les licenciements antisyndicaux a été conquis, mais au prix de gâcher un levier qui devait permettre un bien meilleur résultat.


Droits syndicaux • En mars 2025, le Conseil fédéral annonçait une ultime concession, concernant la protection contre les licenciements antisyndicaux. Dorénavant, l'employeur qui veut licencier un-e représentant-e syndical-e devra l'en informer préalablement et motiver la décision, avec un délai de deux mois pour notamment rechercher

un autre emploi. Deuxième petit pas : alors qu'aujourd'hui la peine maximum (rarement atteinte) pour un licenciement jugé antisyndical est de 6 mois de salaire, elle pourra se monter à jusqu'à 10 mois.

Mais ces améliorations légères ne concerneront de loin pas toutes les délégué-e-s syndicales. D'une part, ce ne sera valable que

pour les entreprises de plus de 50 employé-e-s. D'autre part, seul-e-s sont concerné-e-s les membres des commissions du personnel, les délégué-e-s élu-e-s dans les conseils de fondation des caisses de pensions, ainsi que celles-ceux des comités nationaux des branches possédant une CCT étendue. C'est tout. Cela laisse de côté toutes les autres

branches, où justement, il y a besoin de prendre des risques pour améliorer les conditions de travail !

En échange, l'USS doit retirer sa plainte à l'Organisation internationale du travail. Pour rappel, celle-ci date de 2003, et avait été réactivée en 2012. Elle avait conduit la Suisse sur la liste noire des pays avec une protection largement insuffisante des droits syndicaux, aux côtés d'États comme la Biélorussie... Dès 2004, l'OIT demandait une amende de 12 mois et non 6 (sachant que la plupart des jugements n'accordent que 2 ou 3 mois, absolument non dissuasifs). Elle exigeait également une clause de réengagement de la personne licenciée abusivement. Aucun de ces objectifs n'est atteint, mais le Conseil fédéral finasse en estimant que 2 + 10 feront 12. Tout ça pour ça ? 

Jean-Luc Ferrière

NETTOYAGE

Licenciement collectif reconnu

Purge et scandale chez Samsic Facility SA : victoire d'étape pour le personnel en lutte.



© DR

Bras de fer • Le 29 janvier dernier, personnel d'entretien et hauts cadres, quasiment tous-tes licencié-e-s, tenaient une conférence de presse pour exposer leur souffrance et les pratiques indignes de la nouvelle direction de Samsic Facility SA : licenciements abusifs, violation de ses obligations en matière d'annonce de licenciement collectif, atteinte à la personnalité et à la santé de certains-e-s membres du personnel, autant de pratiques inacceptables pour une entreprise d'une telle importance. Or, le 16 avril dernier, l'Office cantonal de l'emploi (OCE) a rendu un arbitrage favorable au personnel : il s'agissait bien de licenciement collectif. Pour le personnel, c'est une première victoire d'étape.

POSITION CLAIRE DE L'OCE

Samsic Facility SA a bel et bien procédé à un licenciement collectif échelonné dans le but d'échapper à ses obligations en matière d'annonce auprès des autorités compétentes et du personnel. Dans son courrier adressé à la direction de Samsic Facility, l'OCE indique notamment : « vous avez ainsi licencié 6 personnes pour motifs économiques au mois de juin 2024 sans respecter votre devoir d'annonce [...] par ailleurs, du 21 août au 31 janvier dernier, vous avez procédé à 24 licenciements pour raisons économiques sans ouvrir une procédure de consultation et sans nous informer [...] ».

À cette occasion, l'OCE rappelle également

clairement à Samsic que le congé donné sans respecter la procédure de consultation prévue pour les licenciements collectifs est réputé abusif et que dans ce cas, l'employeur peut être contraint de verser une indemnité aux travailleurs-euses.

PERSONNEL MOBILISÉ

Ces manquements graves impliquent réparation qui peut s'avérer lourde de conséquences pour la nouvelle direction de Samsic, puisque nous parlons de plusieurs centaines de milliers de francs de préjudice au détriment du personnel, sans parler des questions d'atteinte à la personnalité et à la santé.

Le SIT a déjà déposé les six premières demandes auprès de la Juridiction des prud'hommes pour notamment licenciement abusif, harcèlement sexuel, atteinte à la personnalité sur un total d'une quinzaine de procédures qui seront engagée d'ici ces prochaines semaines.

En parallèle, le personnel a mandaté le SIT pour que ce dernier se porte partie à la procédure dans le cadre de sa dénonciation du 23 janvier dernier à l'OCIRT pour atteinte à la personnalité et la santé d'une partie des salarié-e-s, dont les victimes sont principalement des femmes. Ce dernier vient d'accorder cette qualité au syndicat, de sorte que le personnel aura accès aux éléments de l'enquête ce qui constitue une autre avancée pour lui.

EXCLUSION DES MARCHÉS PUBLICS ?

Si la procédure de conciliation devant la juridiction des prud'hommes ne devait pas déboucher sur des réparations satisfaisantes, ou si la direction de Samsic devait maintenir en poste les responsables d'actes de harcèlement et de discrimination graves notamment envers les femmes, le personnel a d'ores et déjà décidé de saisir la commission pour la surveillance des marchés publics en vue d'une exclusion de Samsic desdits marchés. Financés avec les impôts de la collectivité, ceux-ci doivent d'être exemplaires en termes de respect des conditions de travail et d'égalité entre homme et femme. ♦

Thierry Horner

GROS-ŒUVRE

Signal fort au patronat

Des milliers de travailleurs de la construction descendent dans les rues pour défendre leurs conditions de travail.

CN 2026 • Plus de 10 000 maçons, venus de toute la Suisse, ont manifesté dans les rues de Lausanne et Zürich, le 17 mai dernier, pour donner un premier message fort à la Société suisse des entrepreneurs : ils n'accepteront pas une quelconque dégradation de leurs conditions de travail lors des négociations de la prochaine convention collective nationale (CN), qui vont s'ouvrir le 7 juillet prochain. Ils n'accepteront pas non plus que

leurs revendications pour améliorer leurs conditions de travail passent à nouveau à la trappe.

À chaque période de renégociations de la CN, le patronat revient avec ses sempiternelles revendications visant à « moderniser » les dispositions conventionnelles pour soi-disant faciliter la bonne marche des affaires. Or, dans les faits, il veut tout simplement flexibiliser totalement le temps de travail pour avoir du personnel d'exploitation cor-

véable à merci (voir SITinfo avril 2025).

Les maçons et leurs collègues ne sont pas dupes et en cette année de négociations, eux qui construisent la Suisse dans des conditions souvent très pénibles, exigent des améliorations radicales de la CN 2026 portant sur : le raccourcissement de leur journée de travail à 8h00, l'indemnisation de leur pause du matin, une augmentation des salaires digne de ce nom pour tous,

la compensation automatique du renchérissement, le paiement de leur temps de déplacement et, sur le plan local comme à Genève, la remise sur pied de critères dérogatoires contraignants pour le travail du samedi, la suppression des pénalités de salaire pour les jeunes à la sortie de leur formation, un encadrement strict de la sous-traitance, et une décharge de 3 jours pour leur formation syndicale.

À l'occasion de leur manifestation nationale, les maçons ont montré leur détermination à lutter ensemble et massivement pour obtenir enfin une amélioration de leurs droits, et gagner le respect pour leur inlassable travail sur les chantiers. Que les patrons entendent bien cette autre version de la modernité, faute de quoi, l'automne risque d'être vraiment chaud. ♦

Thierry Horner



© Igor Omilaev

VILLE DE GENÈVE

Les dérives droitières du Conseil administratif

Faciliter les licenciements, affaiblir les protections, réduire les droits, ça sent mauvais en Ville de Genève.

Statut du personnel • La réforme de la gestion des absences introduit une facilitation du licenciement du personnel en cas d'incapacité de travail et un affaiblissement des solutions permettant au personnel, dont la santé ne permet plus d'occuper le poste, d'exercer une autre activité au sein de la Ville compatible avec ses capacités professionnelles. Une dérive, qui s'ajoute à d'autres attaques contre les droits du personnel, plus qu'inquiétante.

PERSONNEL ATTEINT DANS SA SANTÉ
Le taux d'absence pour cause de maladie et d'accident en Ville de Genève est élevé (près de 9% en 2024). Les tâches de services publics sont souvent pénibles, tant sur le plan physique que psychique, et de nombreux problèmes d'organisation ou de management mal maîtrisés impactent la santé du personnel. Les solutions pour

le remplacement du personnel absent sont lacunaires et les engagements trop lents, ce qui place souvent les collègues amenés à suppléer les absences dans la difficulté ou une forme d'épuisement.

PROTECTION AFFAIBLIE
À défaut de traiter ces questions de manière efficiente et préventive, le Conseil administratif considère que les coûts de ces absences sont trop élevés et que l'Administration souffre d'un nombre élevé « d'abuseurs du système ». Il a décidé d'initier une réforme de la gestion des absences permettant de renforcer les contrôles du personnel et de se séparer plus facilement des malades et accidentés, sans la contrainte actuelle de rechercher activement des solutions professionnelles au sein de l'Administration permettant de les maintenir en emploi et d'exercer une autre fonction compatible


avec les limitations de santé, souvent provoquées d'ailleurs par la pénibilité d'un travail à la voirie, aux espaces verts, aux pompes funèbres, par exemple.

DÉRÉSponsABILISATION PATRONALE
Le nouveau dispositif est composé de deux règlements et de modifications statutaires touffus qui cachent mal l'intention. Cette nouvelle politique aura pour conséquence que la Ville de Genève abandonne sa responsabilité sociale et renvoie le personnel concerné vers l'invalidité ou le chômage de longue durée. Les montants proposés en contrepartie de ce lâchage sont très faibles et ne permettront sans doute pas une reconversion professionnelle en cas d'atteinte à la santé, laissant le soin à la collectivité d'essuyer les plâtres. La suppression de l'enquête administrative préalable au licenciement pour inaptitude à

remplir les exigences du poste empêchera de démontrer que toutes mesures que l'employeur aurait dû prendre pour maintenir le personnel en emploi ont bien été respectées.

DROITS RABOTÉS
Au passage, le Conseil administratif prévoit de raccourcir le délai de carence permettant de réduire les vacances en cas d'absence maladie et accident au cours de l'année (de 120 jours à 60 jours) et de supprimer la progression de l'annuité annuelle après 6 mois d'absence. Enfin, un-e membre du personnel en arrêt de travail pour cause de maladie ou accident qui est licenciée pendant la période probatoire après la période de protection ne bénéficiera plus des indemnités perte de gain au-delà de la fin de son contrat si un autre motif de licenciement est invoqué.

NÉGOCIATIONS EXIGÉES
Le syndicat considère que cette réforme ne préserve pas assez le personnel atteint dans sa santé et demande au Conseil administratif de l'améliorer afin de conclure un accord avec les organisations du personnel préalable au dépôt de ces modifications statutaires et réglementaires au conseil municipal pour approbation.

Par ailleurs, les négociations entre les organisations du personnel et le Conseil administratif se poursuivent sur d'autres propositions visant faciliter le licenciement en Ville de Genève. Genève, Ville de gauche? 

Valérie Buchs

ANIMATION SOCIOCULTURELLE

Le PS et les Verts de la FASE : cette droite molle



© Mememe

La FASE a décidé de revaloriser les salaires les plus élevés, y compris celui du secrétaire général. Le terrain s'organise face à cette injustice.

Salaires • Le Conseil de Fondation (CF) de la FASE a décidé d'augmenter les salaires de fonctions qui gagnent déjà trop, notamment celui du secrétaire général (204 000 frs par an) et de 3 directeurs-trice (130 000 à 176 000 frs par an). Ceci alors que depuis plusieurs années l'institution refuse d'envisager l'augmentation des salaires d'autres fonctions, bien plus précaires, au prétexte qu'elle n'en aurait pas les moyens.

AU DÉTRIMENT DES PLUS PAUVRES

Et pourtant, ces fonctions les plus précaires méritent largement une augmentation de salaire.

Les syndicats ont lancé un appel à toutes les fonctions qui souhaitaient être soutenues dans une demande de réévaluation. Ont répondu présents : les nettoyeurs-euses (classe 4), qui gagnent à peine plus que le salaire minimum et dont la pénibilité du travail et le caractère essentiel de leur activité ne sont plus à démontrer, les moniteurs-trices (classe 6), les ludothécaires (classe 8), les secrétaires sociales et les comptables (classe 11). Soit des salaires qui débutent entre 4 160 et 5 673 frs par mois (pour un temps plein) mais avec des taux de travail partiels contraints parfois très bas.

Au lieu de cela, le secrétariat général a mani-

festement préféré s'investir pour faire reconnaître l'urgence absolue de rétribuer mieux encore la petite cinquantaine des personnes les mieux loties, selon le principe bien connu qu'on n'est jamais mieux servi-e que par soi-même ! Et ceci avec la bénédiction du CF.

POUR UN RENFORCEMENT DES INÉGALITÉS

La FASE, est pourtant présidée par un ancien Conseiller d'État du Parti Socialiste Genevois, Charles Beer, et supervisée par le magistrat en charge du Département de la cohésion sociale, Thierry Apothéloz, socialiste lui aussi. Et les élu-es et représentant-es du PS et des Verts détiennent la majorité des sièges dévolus au Canton et aux communes au sein du Conseil de fondation : 7 voix sur 10.

Tout ce beau monde, qui se prétend encore de gauche, soutient un projet qui aboutira à renforcer les privilèges de ce qui s'apparente de plus en plus à une caste, celle des cadres supérieurs. En négligeant totalement de se soucier de celles et ceux qui concrétisent, au quotidien et au plus près du terrain, la mission de l'animation socio-culturelle au service des habitant-es.

Or, sur la page du site internet du PS Genevois, vous trouvez en première ligne de leurs engagements : « Pour toutes et tous sans privilèges » et, à peine plus bas, « Lutter pour davantage de justice sociale, réduire les inégalités, renforcer les mécanismes de solidarité et assurer à toutes et tous, sans distinction, les conditions d'une vie digne ». Et les Verts affirment « donner la priorité à la solidarité avec les personnes les plus démunies ».

Des lignes politiques de leurs partis que ces élu-es ou représentant-es ne semblent pas se sentir tenus de respecter !

Les électeurs-trices et les militant-es de terrain du PS et des Verts adhèrent-ils-elles au fait que leurs élu-es accompagnent cette dérive antisociale de la FASE, qui creuse les inégalités et va à l'encontre de plus de justice sociale ? La question est posée. ♦

Vital Dorsaz (militant SIT)

Chloé Tankhimovitch (militante SIT)

Alice Lefrançois (secrétaire syndicale SIT)

CONSTRUCTION

Planification des chantiers en question

Pour faire face au chaos, le Conseil d'État veut mettre des priorités et constitue une cellule tripartite d'analyse.

Discussions • Circuler à Genève, que ce soit en voiture, à vélo, à pied, en tram ou en bus relève d'un véritable parcours du-de la combattant-e. Aux 6 500 chantiers ouverts chaque année s'ajoutent environ 250 considérés comme à très fort impacts sur la mobilité, en particulier ceux relatifs à la construction du futur réseau thermique par les SIG. Santé et sécurité des travailleuses en danger, population au bord de la crise de nerf, il y avait urgence à agir.

Convoqués le 11 juin dernier par Pierre Maudet, conseiller d'État en charge du Département de la santé et de la mobilité, les représentants des

syndicats, SIT, Syna et Unia, et des organisations patronales, SSE et FMB, en présence de l'OCIRT, ont accepté le principe de participer à une cellule temporaire tripartite. Cette cellule aura pour objectif d'analyser en particulier les modalités de planification des chantiers et d'organisation de travail avec l'objectif de prendre des décisions permettant de réduire leur impact sur la mobilité.

Aucune piste ne sera écartée dans la mesure où la congestion du trafic à Genève revêt désormais un intérêt public : report de certains projets, fermeture temporaire de certains axes avec mise en place de travaux « coup de poing », mais

aussi travail de nuit et pendant le week-end. Et ça, c'est une autre paire de manches.

Soucieux de s'engager pour trouver des solutions qui doivent permettre au canton de retrouver un peu de fluidité, les syndicats participeront sans arrière-pensée aux travaux de cette cellule. Par contre, ils ont clairement annoncé à Pierre Maudet qu'ils veilleront tout particulièrement aux intérêts des travailleurs et des travailleuses, rappelant qu'ils-elles étaient déjà victimes d'une flexibilisation à outrance de leur temps de travail, qui implique travail généralisé du samedi et précarisation de leurs conditions.

Ils lui ont précisé qu'ils seront d'autant plus vigilants en cette année de négociation de la convention nationale du secteur principal de la construction et de la CCT locale, où le patronat remet l'ouvrage sur le métier pour une dérégulation complète des calendriers et des horaires de travail. En bref, le message est clair : fluidifier le trafic et faire sauter les bouchons, rendre ce canton mois infernal et dangereux pour sa population, évidemment, mais pas sur le dos des maçons et de leurs collègues du génie-civil. ♦

Thierry Horner

HUG

Médecine aiguë aux soins syndicaux intenses

Les aides en soins et accompagnement et les assistant-es en soins et santé communautaire du département de médecine aiguë se mobilisent.

Pétition • En mars, une délégation syndicale des aides en soins et accompagnement (ASA) et des assistant-es en soins et santé communautaire (ASSC) du département de médecine aiguë (DMA) a remis au Directeur général des HUG une pétition initiée par le SIT et le SSP, munie de plus de 400 signatures, pour demander l'amélioration de leurs conditions de travail. Cette délégation a aussi rencontré la hiérarchie du département à deux reprises pour lui exposer les difficultés rencontrées dans la réalisation du travail. Or, aucune mesure concrète pour répondre à ces difficultés n'a encore été mise en place à ce jour.

SOUS-EFFECTIF ET MANQUE DE RECONNAISSANCE

Le personnel a constaté que des postes d'ASA et d'ASSC ne sont pas repourvus lors de départs, et cela depuis plusieurs années. De plus, les absences qui ne sont pas remplacées, et cela de manière récurrente, occasionnent une forte surcharge de travail. Ce manque de ressources épuise le personnel, d'autant plus que l'activité au DMA est en constante augmentation, et il a également un impact sur la qualité des soins.



© Volodymyr Hryshchenko

Au DMA, la hiérarchie ne reconnaît pas les compétences des ASA et des ASSC à leur juste valeur puisqu'elle a l'intention de sortir ces fonctions du secteur de réanimation des urgences, malgré leur longue expérience dans ce secteur. La hiérarchie a aussi décidé d'ajouter des tâches aux ASA des soins intensifs qui les éloignent du chevet des patient-e-s, ainsi que des tâches de manutention aux ASA d'anesthésie. La hiérarchie a pris ces décisions sans consultation préalable et le personnel concerné

se trouve devant le fait accompli.

AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL POUR GARANTIR LA QUALITÉ DES SOINS

Au vu de ces constats, les ASA et les ASSC du DMA ont formulé des revendications pour l'amélioration de leurs conditions de travail, la qualité des soins et la sécurité des patient-e-s.

Des postes additionnels sont nécessaires pour répondre à l'augmentation de la charge de travail. Pour que cette augmentation de

postes puisse avoir un effet sur la surcharge de travail, le remplacement des absences doit aussi être amélioré.


L'encadrement des nouveaux et nouvelles collaborateurs-trices et des intérimaires doit être renforcé pour éviter un report de charge de travail sur les équipes, sans compter que la non-réalisation de certaines tâches, en raison du manque d'encadrement, peut aussi entraîner des répercussions pour les patient-e-s.

L'offre de formation pour les ASA et les ASSC doit être étoffée. Le DMA devrait également soutenir les ASA qui désirent faire la formation d'ASSC.

Il est aussi nécessaire d'augmenter le nombre des formateur-trice-s d'apprenti-e-s ASSC, mais également qu'ils et elles puissent disposer des horaires adaptés à cette tâche.

DIALOGUE SOCIAL PLUTÔT QUE FAIT ACCOMPLI

Une consultation du personnel et des partenaires sociaux doit être un préalable à toute modification des conditions de travail. Le personnel ne doit plus être mis devant le fait accompli de changements décidés plus haut. D'une manière générale, la communication avec les cadres de proximité doit être améliorée, et la transparence doit prévaloir.

Des mesures concrètes d'amélioration des conditions de travail répondant aux revendications du personnel doivent être mises en place sans attendre. Cela fait des années déjà que le personnel du DMA tire la sonnette d'alarme pour dénoncer la dégradation de ses conditions de travail et la surcharge de travail. Si la hiérarchie du DMA veut restaurer la confiance, cela doit se traduire par des actes et des changements positifs observables sur le terrain. Les paroles ne suffisent plus. 

Sandra Froidevaux

ÉDUCATION

Reculer pour mieux sauter

Après une journée de grève très suivie, place à une tentative de rouvrir les négociations avec le DIP. Mais le personnel reste mobilisé.


Mobilisation • Dans une des plus larges mobilisations de la fonction publique depuis 2015, près d'un quart des enseignant-e-s du primaire, du spécialisé et du secondaire ainsi que des éducateurs-trices de l'Office médico-pédagogique (OMP) ont fait grève le 13 mai dernier, et environ 2000 personnes ont pris la rue contre les tentatives du DIP d'augmenter la durée du travail de manière déguisée (lire SITinfo avril 2025). Lors de la grève, le personnel a décidé de ne pas reconduire cette mesure immédiatement mais de mandater les syndicats SIT et SSP et les associa-

tions professionnelles des enseignant-e-s (SPG pour le primaire et le spécialisé, FAMCO pour les CO, Union pour le secondaire II et AGEEP pour l'enseignement professionnel) afin de rouvrir les négociations.

Les représentant-e-s du personnel ont rencontré la Conseillère d'État le 12 juin. Madame Hiltbold a refusé d'entrer en matière sur les demandes de retrait et gel des modifications du règlement et des directives incriminées mais s'est montrée ouverte à renégocier certains éléments problématiques. Une première liste des éléments les plus

urgents lui a donc été envoyée. Il s'agit d'une liste minimale pour rétablir le dialogue, mais plusieurs autres éléments demeurent à renégocier.

Mais la Conseillère d'État tente de diviser le mouvement, en saucissonnant les négociations par ordres d'enseignement, et renvoyant les revendications des éducateur-trices de l'OMP à la direction de l'OMP, qui les a pourtant déjà balayées du revers de la main, et faisant fi de l'interdépendance des enseignant-e-s et des éducateurs-trices au sein de l'OMP.

Comme rappelé lors de l'Assemblée générale du 17 juin 2025, il est essentiel de continuer avec une mobilisation unitaire. Une mobilisation qu'il s'agira de maintenir et de renforcer dès la rentrée scolaire 2025. Sur la base de la réponse de la Conseillère d'État et de l'application concrète des décisions prises par le DIP, de nouvelles mesures de lutte devront être adoptées assez vite pendant l'année scolaire prochaine. 

Massimiliano Masini

Décisions du SIT et de la CGAS

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

- ♦ désigné une nouvelle représentante suppléante du secteur Public - Santé - Social
- ♦ évoqué les évolutions légales du travail de plateforme
- ♦ préparé le comité CGAS du 15 avril
- ♦ adopté le budget 2025
- ♦ discuté de l'avancée de la préparation du 20^e Congrès
- ♦ procédé à l'engagement de Nathalie Descloîtres comme juriste dans l'équipe Public - Santé - Social
- ♦ décidé du soutien à l'initiative cantonale « Stop à la spéculation sur nos logements » lancée par l'Asloca

LORS DE SA SÉANCE DU MOIS DE MAI, LE COMITÉ SIT A :

- ♦ bénéficié d'une présentation du secteur de la construction et discuté des perspectives de mobilisation
- ♦ abordé la grève des enseignant-e-s du DIP du 13 mai et ratifié l'ouverture du fonds de grève pour cette mobilisation
- ♦ préparé le comité CGAS du 20 mai
- ♦ discuté de l'avancée de la préparation du 20^e Congrès et du questionnaire sur la militance qui a été envoyé à l'ensemble des membres
- ♦ procédé à 3 nouveaux engagements: Julietta Acevedo comme nouvelle coordinatrice de la communication; Rafael Almeida Marinho comme juriste dans l'équipe Construction – Parcs & Jardins – Nettoyage; Ximena Osorio Garate comme nouvelle secrétaire syndicale à la migration et prochainement dans l'équipe Tertiaire privé
- ♦ voté le soutien à l'initiative cantonale « Pour 1 pourcent pour la culture »
- ♦ fait un retour sur le 1^{er} mai
- ♦ abordé la mobilisation féministe du 14 juin

LORS DE SA SÉANCE DU MOIS DE JUIN, LE COMITÉ SIT A :

- ♦ pris position sur les objets de votations du 28 septembre: OUI à l'« Initiative piétonne: pour un canton qui marche »,

NON à son contreprojet; OUI à l'initiative « Pour + de logements en coopérative »; NON à l'initiative « OUI, je protège la police qui me protège! »; 2 x NON aux modifications de la LGAF (lois 12574 et 12575) aussi appelées lois corsets; NON à l'arrêté fédéral relatif à l'impôt immobilier cantonal sur les résidences secondaires; pas de prise de position concernant la loi fédérale sur l'identité électronique et d'autres moyens de preuves électroniques.

- ♦ voté le soutien au référendum à venir contre le déclassement en zone 3 de « Seymaz-Sud »
- ♦ préparé l'assemblée des délégué-e-s de la CGAS du 18 juin
- ♦ fait le bilan des discussions internes concernant les accords bilatéraux CH-UE
- ♦ adopté l'ordre du jour et l'intitulé du 20^e Congrès (publié dans le présent numéro)
- ♦ adopté les comptes 2024
- ♦ fait un retour du 14 juin et évoqué la manifestation nationale du 21 juin en solidarité avec la Palestine

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

- ♦ repris l'historique de l'Union des syndicats du canton de Genève (USCG) et fait le point sur sa situation actuelle
- ♦ fait le point sur les différents dossiers en cours: jobs d'été, ouvertures du dimanche (LHOM), emplois de solidarité/stages, directive OCIRT sur les fortes chaleurs à l'intérieur, mise en danger du salaire minimum (motion Ettlin)
- ♦ adopté l'ordre du jour de l'assemblée des délégué-e-s du 18 juin
- ♦ fait le retour de la rencontre entre la présidence de la CGAS et Syna
- ♦ évoqué les derniers préparatifs du 1^{er} mai
- ♦ procédé à l'élection d'une nouvelle inspectrice IPE sur le contingent SIT
- ♦ voté le soutien à l'initiative cantonale « Stop à la spéculation sur nos logements » lancée par l'Asloca

LORS DE SA SÉANCE DU MOIS DE MAI, LE COMITÉ CGAS A :

- ♦ voté le lancement d'un référendum contre la modification de la LHOM (ouvertures du dimanche)
- ♦ désigné le nouveau juriste de l'APMA comme inspecteur sur le contingent CGAS;
- ♦ été informé sur les démarches des syndicats des organisations internationales face aux menaces de pertes d'emplois et aux offres des villes concurrentes (Vienne, Kigali, Doha...);
- ♦ été informé des résolutions de Syndicom à l'assemblée des délégué-e-s (sur les médias et les fermetures d'offices postaux) et la crise du partenariat social à la SSR (avec le SSM);
- ♦ fait un point de situation sur les avancées des directives en matière de fortes chaleurs à l'intérieur et à l'extérieur
- ♦ pris connaissance des comptes 2024
- ♦ fait le point sur les sièges occupés par la CGAS dans les commissions officielles
- ♦ décidé du soutien à un rassemblement de solidarité le 6 juin, en marge de la session OIT, avec des syndicalistes iraniennes en exil

LORS DE SA SÉANCE DU MOIS DE JUIN, L'ASSEMBLÉE DES DÉLÉGUÉ-E-S CGAS A :

- ♦ adopté le rapport d'activité 2024, les comptes 2024 ainsi que le budget 2025
- ♦ voté le principe de lancement d'un référendum dans le cas où le projet de loi mettant en œuvre la motion Ettlin serait adopté par le Conseil des États
- ♦ voté le projet d'accord sur les stages de préadmission à l'École supérieure d'éducateurs-trices de l'enfance (ESEDE)
- ♦ adopté les prises de positions CGAS pour les votations du 28 septembre (identiques à celles du SIT, voir plus haut)
- ♦ voté une résolution de soutien de Syndicom contre la fermeture de 170 offices postaux
- ♦ décidé de rejoindre le comité unitaire contre l'initiative sur l'immunité de la police
- ♦ procédé à plusieurs changements au niveau des sièges occupés par la CGAS dans les commissions officielles





syndicat

20^e congrès

15.11.2025

Le **15 novembre 2025**, le SIT tiendra son 20^e congrès. Moment très important de la vie du syndicat, le congrès définit les grandes orientations de politique syndicale du SIT, modifie les statuts au besoin, et procède à l'élection des instances du SIT (comité interprofessionnel, présidence, secrétariat général) pour les 3 années à venir.

Cette année, alors que nous fêtons les 40 ans du SIT, son thème portera sur la militance qui est l'un des fondements-mêmes de l'identité de notre syndicat.

Le congrès est composé de délégué-e-s de chaque secteur et commission du SIT. Si vous êtes intéressé-e-s à y participer et que vous ne vous êtes pas déjà manifesté-e, contactez rapidement le secrétariat.

Le congrès se tiendra durant toute la journée du **15 novembre** dans la Salle du Faubourg (rue des Terreaux-du -Temple 8), avec une pause repas à midi.

ORDRE DU JOUR

1. Ouverture du Congrès
2. Adoption du procès-verbal du dernier Congrès
3. Rapport général et financier d'activité
4. Thème : Militier pour de nouveaux droits.
Des nouveaux droits pour militer.
5. Discussions en ateliers sur le thème
Pause repas
6. Restitution des ateliers en plénière, synthèse et adoption du texte d'orientation politique
7. Modifications des statuts
8. Élections
 - a. Comité
 - b. Présidence
 - c. Secrétariat général
9. Résolutions
10. Divers



La permanence de soutien administratif aux membres fait une pause estivale et sera fermée du 15 juillet au 7 août. Elle reprendra dès le mardi 12 août, toujours les mardis et jeudis de 15 h à 18 h au SIT, rue des Chaudronniers 16.

Horaires et liste des démarches prises en charge par la permanence :



Patrons, patrie, patriarcat

S'il ne fallait en citer qu'une parmi les revendications communes au 1^{er} mai et au 14 juin de cette année, on choisirait le salutaire appel à la mobilisation contre la (re)montée du fascisme en Europe et dans le monde, mais également en Suisse.

C'est donc à cet appel que des milliers de personnes ont pris la rue par deux fois et sous un soleil de plomb, afin de resserrer les rangs face à la montée de la xénophobie, du masculinisme, et d'une extrême-droite qui saccage les conquêtes sociales et les droits conquis de hautes luttes, au seul bénéfice du pouvoir patriarcal et du patronat.

« Patrons, patrie, patriarcat : même racine, même combat ! ».

Daide De Filippo
photos de Demir Sönmez
et Eric Roset



JAB
CH-1211 Genève 3
P.P. / Journal

LAPOSTE

SIT INFO
CP 3135
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
Clara Barrelet, Valérie Buchs, Manuela Cattani, Jérôme Chapuis, Équipe Chômage, Ignace Cuttat, Clément Dubois, Davide De Filippo, Sarah Destanne, Merita Elezi, Mirella Falco, Jean-Luc Ferrière, Sandra Froidevaux, Thierry Horner, Alice Lefrançois, Martin Malinovski, Massimiliano Masini, Nicole Moser, présidence du SIT, Julien Repond, Georges Tissot.

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.