



Victoire

C'est NON aux économies sur le dos du personnel et des enfants dans les crèches genevoises. Une victoire dans les urnes qui fait suite à une forte mobilisation du personnel de ce secteur.

Votations • Après la double victoire référendaire sur le PAV le 3 mars dernier, le rejet populaire de l'offensive patronale sur les usages de l'accueil préscolaire par 57% de NON constitue un nouveau frein à l'arrogance de la droite majoritaire au Grand Conseil. Un message clair à son attention: cette majorité conquise en 2022 sur un faible taux de participation

n'est pas un blanc-seing populaire à son programme politique antisocial. Cette majorité parlementaire n'a ainsi pas été suivie dans sa volonté d'ouvrir la porte à une dégradation des conditions de travail et d'accueil des enfants, sans pour autant créer les nouvelles places en crèche tant attendues par les nombreux parents en liste d'attente. Ce n'est pas en sup-

primant les usages professionnels et en appliquant le salaire minimum que l'on rendra attractives ces professions de l'éducation du jeune enfant. Au contraire, le SIT poursuivra son travail syndical dans le secteur dans le but de valoriser l'ensemble du personnel essentiellement féminin des structures d'accueil préscolaire et permettre le développement d'un accueil de qualité.

PLUS D'INVESTISSEMENTS PUBLICS POUR PLUS DE PLACES DE CRÈCHES

Le syndicat appelle maintenant à renforcer les investissements des collectivités publiques pour réduire

SUITE EN PAGE 4>>>

VOTATIONS

Initiatives sur les droits politiques des étrangers-ères et sur la limitation des primes maladie: commentaires et analyses du SIT sur les votations du 9 juin.

4-5

RÉFÉRENDUMS

Le SIT participe aux référendums contre la hausse programmée des tarifs des TPG et contre l'octroi de privilèges politiques aux propriétaires.

6

RETRAITES

Dans la cadre de sa campagne contre LPP21, le SIT organise un cycle de 3 soirées pour discuter d'une alternative aux 3 piliers. La prochaine aura lieu 22 août, avec la diffusion du documentaire « Le Protokoll ».

7

DOSSIER

Deux ans après le jugement historique du Tribunal fédéral, Uber continue de se soustraire à ses obligations. En toute impunité et sur le dos des chauffeur-e-s.

8-9

SOCIAL

La Croix-Rouge genevoise a décidé de cesser une grande partie de ses activités d'interprétariat communautaire. En un mot: « privatiser » cette tâche publique essentielle.

10

FORTES CHALEURS

L'État a lancé une application permettant d'identifier plus facilement les risques et les mesures de protection à prendre contre les fortes chaleurs.

12

Billet de la présidence

A Genève, la fin de l'année scolaire coïncide également, pour un nombre important d'élèves qui se trouvent soit en fin de scolarité obligatoire (11^e du cycle d'orientation – 4 730 en 2023), soit qui sont déjà en formation pré-qualifiante (2 374 en 2023) ou soit encore en formation de culture générale (3 218 en 2023), avec la recherche d'une voie de formation professionnelle duale de type AFP (Attestation de formation professionnelle – 2 ans entre école et emploi – 250 titres délivrés en 2023) ou de type CFC (Certificat fédéral de capacité – 3 ans entre école et emploi – 2 227 titres délivrés en 2023). En 2023, 7 368 jeunes suivaient l'une de ces deux voies dans notre canton.

En Suisse, selon le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation, « la situation sur le marché des places d'apprentissage était globalement stable en août 2023. Plus de 76 000 contrats d'apprentissage [avaient] déjà été signés dans toute la Suisse pour la rentrée 2023. » Dans la région lémanique cela représentait 12 194 contrats.

Une enquête de l'Office fédéral de la statistique de 2021 qui a analysé le parcours d'une cohorte d'apprenti-e-s qui a effectué sa rentrée en 2016 (53 600), révélait que plus de 21 % des apprentissages étaient interrompus en cours de formation. En effet, près de 14 000 résiliations de contrat d'apprentissage (RCA) ont été enregistrées, selon l'enquête et notamment dans les « Services de soins de beauté et de coiffure, l'Électricité et énergie, les Sports et l'Hôtellerie » (30 % de RCA).

Cette population de travailleurs et travailleuses est soumise aux mêmes risques que nous : les violences sexistes et sexuelles, le racisme, le mobbing et les autres conditions de travail comme le nombre d'heures travaillées, les salaires, avec ou sans 13^e, les vacances, les contrôles de qualité de leur formation, d'autant plus qu'il-elle-s sont plus vulnérables et précarisées, car il-elle-s se situent en bas de l'échelle hiérarchique et sont dépendantes de leurs formateur-trice-s. Parmi nos membres nous avons des commissaires d'apprentissage syndicaux-ales qui suivent leur situation de près qu'il-elle-s en soient remercié-e-s.

Il en va en effet d'une certaine forme de solidarité intergénérationnelle afin de leur permettre d'accéder à l'autonomie et d'éviter la précarité, la pauvreté et le chômage.

Diego Cabeza



SOMMAIRE

ÉDITO

Bosse et tais-toi **p3**

ACTUALITÉS

Le combat continue **p4**

Pour une juste répartition des coûts **p5**

Outil démocratique réservé aux propriétaires ? **p6**

NON à la hausse des tarifs TPG **p6**

Sortir de l'impasse du 2^e pilier **p7**

DOSSIER

Quand impunité rime avec précarité **p8**

Les Sàrl, le nouveau mirage d'Uber **p9**

Une « Lex Uber » pour briser le droit du travail et la protection sociale **p9**

SECTEURS

Interprétariat communautaire abandonné au privé **p10**

Revalorisation salariale exigée **p10**

Souffrance à Clair Bois **p11**

Une application contre les fortes chaleurs **p12**

SANTÉ AU TRAVAIL

Le travail rend de plus en plus malade **p13**

La droite perpétue l'impunité patronale **p13**

ANNONCES

Merci Camarades ! **p15**

EN ACTION

14 juin 2024 **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 téléphonique : lundi de 15 h à 17 h au 022 818 03 00

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

Permis C anticipé

Permanence physique : le 3^e lundi du mois de 17 h à 19 h

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

Attention, certaines permanences peuvent être 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



Bosse et tais-toi

Albanie, Afrique du Sud, Argentine, Arménie, Australie, Bahamas, Belgique, Belize, Bolivie, Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Canada, Chili, Congo, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Gabon, Géorgie, Jamaïque, Mauritanie, Monténégro, Maroc, Mozambique, Namibie, Népal, Niger, Panama, Paraguay, Pologne, Roumanie, Rwanda, Togo : voilà les pays aux côtés desquels la Suisse est rangée dans la classification de la Confédération internationale des syndicats (CSI) en matière de protection des droits des travailleuses et travailleurs, présentée dans le cadre de la récente Conférence de l'Organisation internationale du Travail (OIT) à Genève.

Un classement peu reluisant pour la Suisse, et qui s'est de surcroît dégradé depuis la dernière analyse de la CSI. La Suisse a ainsi reculé de la catégorie 2 à 3 (sur 5), c'est-à-dire de « violations répétées des droits » à « violations régulières des droits ». Du point de vue de l'exercice des droits syndicaux, il fait donc mieux vivre en Allemagne, Autriche, Danemark, Islande, Irlande, Italie, Norvège, Suède (catégorie 1), aux Barbades, en Croatie, Espagne, Estonie, Finlande, France, Ghana, Japon, Lettonie, Lituanie, Malawi, Moldavie, Nouvelle Zélande, Pays-Bas, Portugal, République tchèque, République dominicaine, Singapour, Slovaquie, Taiwan, et Uruguay (catégorie 2).

Et dire que la Suisse accueille le siège de l'OIT... Une OIT qui avait justement enjoint la Suisse à améliorer la protection des travailleuses, et notamment des délégué-e-s syndicaux-ales, contre le licenciement. Cette injonction avait donné lieu à la mise sur pied d'une « médiation » tripartite sous l'égide du Conseil fédéral, mais que celui-ci a suspendue sans explication en décembre dernier. On devrait a priori le regretter, mais à regarder vers quel compromis misérable ces discussions s'acheminaient, il est sans doute préférable d'avoir tiré la prise plutôt que de sortir du processus avec un résultat à tel point ridicule qu'il n'aurait même pas pu servir d'alibi politique.

À qui la faute ? On sait le Conseil fédé-

ral et les Chambres fédérales peu enclins à considérer les travailleurs-euses sur un pied d'égalité avec le patronat. Il suffit pour cela de constater l'asymétrie des droits et obligations entre employeurs et employé-e-s en matière de droit du travail, la préoccupation constante du gouvernement et du parlement à majorité de droite d'éviter au maximum toute augmentation des charges patronales sans jamais apporter la même attention à l'évolution des salaires, la limitation sans véritable contrepartie du droit de grève, et le deux poids deux mesures en matière d'assurances sociales, où les exigences et les sanctions à l'égard des travailleuses sont inversement proportionnelles au laxisme et à l'impunité accordée aux patrons fraudeurs.

Mais au fond du fond, la responsabilité de cette asymétrie des droits et des pouvoirs, car c'est bien de cela qu'il s'agit, est dans les mains du patronat. Car la majorité de droite qui gouverne ce pays est à ses ordres. Un pouvoir quasi absolu que

« Le patronat n'est pas près d'accepter de partager son pouvoir »

le patronat n'est pas près de lâcher au sein des entreprises, quand bien même il se targue d'un « partenariat social » qui ferait la richesse de

la Suisse. Car ce « partenariat » prend fin (et la porte) dès que les salarié-e-s tentent d'hausser le ton pour faire valoir leurs droits et leurs intérêts propres.

Un pouvoir que le patronat n'est pas près de lâcher dans les urnes non plus, comme en témoigne la prise de position de la Fédération des entreprises romandes – Genève (FER) contre l'initiative « une vie ici, une voix ici ». Posons-nous en effet la question : en quoi les entreprises étaient-elles concernées par cet objet de votation ? En refusant d'étendre les droits politiques des étrangers-ères résident-es à Genève, la FER n'a fait que refuser à de très nombreux et nombreuses travailleurs-euses le droit de défendre politiquement et démocratiquement leurs intérêts. Le message patronal est clair : bosse et tais-toi.

Mais le patronat a beau répéter ce message, nous ne baisserons pas les bras, et continuerons à lutter ensemble pour construire ce dont ce pays a cruellement besoin : un contre-pouvoir syndical. ♦

Davide De Filippo

DROITS POLITIQUES

Le combat continue

Près de 6 votant-e-s genevois-es sur 10 ont rejeté l'initiative « Une vie ici, une voix ici » en faveur des droits politiques des résident-e-s étrangers-ères. Analyse.

Votations • Le verdict est tombé. Les votant-e-s genevois-es a décidé de ne pas partager ses droits politiques avec les résident-e-s étrangers présent-e-s à Genève depuis plus de 8 ans. Malgré une campagne forte menée des rues aux chantiers et des marchés aux manifestations sportives et culturelles, il faudra encore attendre pour que les résident-e-s étrangers-ères puissent donner leur avis sur des sujets qui les concernent pourtant au quotidien.

DES BOURGEOIS ATTACHÉS À LEURS PRIVILÈGES

En les décortiquant les résultats, les résultats bureau de vote par bureau de vote interpellent. Alors que Vandoeuvre et Cologny sont les champions du non avec plus de 80 % de rejet, plusieurs quartiers populaires en ville de Genève ont accepté l'initiative. On y retrouve la Jonction, championne du oui avec 57 %, ainsi que les Pâquis, les Acacias, St-Gervais, Mail, Cluse Roseraie, les Délices, les Cromptes ou encore Vieusseux. Comme souvent, ces résultats laissent apparaître une réalité crue: attaché-e-s à leurs privilèges, les bourgeois-es ne veulent pas partager leurs droits politiques. À l'opposé de cette logique, les quartiers populaires se montrent plus ouverts.

PARTICIPATION HONNÊTE MAIS...

Autre élément intéressant, la décision de rejeter l'initiative a été prise avec une participation de 46 % des personnes ayant le droit de vote.



© Toa Heftiba

Ce taux de participation dans la moyenne élevée ne cache pas un des arguments mis en avant tout au long de notre campagne. Le 9 juin, seuls 16 % de la population a refusé notre initiative. La minorité continuera donc de décider pour une majorité silencieuse.

DES GENEVOIS-ES SANS VOIX

Le rejet de cette initiative maintient 41 % de la population du canton

dans un statut de seconde zone: cette population travaille, paie des impôts et des cotisations sociales, fait vivre des associations culturelles ou sportives, mais reste exclue de la possibilité de s'exprimer dans les urnes.

Manifestement, le mantra des milieux conservateurs, qui ont répété en boucle « ils et elles n'ont qu'à se naturaliser pour pouvoir voter » a convaincu une majorité

de votant-e-s, alors même que depuis 2018, la loi fédérale a durci les conditions de naturalisation barrant l'accès à la nationalité suisse pour de nombreuses personnes, notamment des couches populaires. Comme le montre un rapport de la Commission fédérale des migrations, la naturalisation permet largement plus aux riches d'accéder au droit de vote qu'aux classes populaires.

DES DROITS QUI NOUS ATTENDENT !

Si ce n'est pas la première fois que les votant-e-s genevois-es s'expriment sur le droit de vote des résident-e-s étrangers-ères au niveau communal, c'est la première fois que cette question était posée au niveau cantonal. Les combats en faveur de l'élargissement des droits de minorités ou de populations discriminées, notamment des femmes ou des LGBTIQ+, sont souvent longs et semés d'embûches. Il aura fallu des décennies de combats afin de parvenir à arracher le droit de vote des unes ou celui d'avoir le droit de vivre comme bon leur semble des autres. Même si nous essuyons un échec aujourd'hui, même si le chemin qui reste à parcourir est long, notre initiative aura permis de planter une graine, avec la promesse de devenir un jour une des étapes qui nous aura permis d'atteindre notre objectif. Le combat continue! ♦

Julien Repond

INITIATIVE FÉDÉRALE « POUR LA DÉMOCRATIE »

En attendant, signez et faites signer l'initiative fédérale « pour la démocratie », qui permet un accès à la naturalisation sans discrimination d'origine ou de revenus :



Victoire

<<<SUITE DE LA PAGE 1

la pénurie de places et de personnel diplômé et à conduire enfin une politique publique de la petite enfance de qualité. Il faut mettre un terme à l'assèchement systématique des recettes fiscales qui entrave le développement de ce secteur et l'activité professionnelle des parents. Il s'agit d'un investissement pour l'avenir de nos enfants et d'un puissant levier pour la réalisation de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes.

CONTRÔLES ET VERSEMENTS RÉTROACTIFS

Il revient maintenant aux autorités de contrôle (OCIRT et SASAJ) de faire respecter la loi en veillant à ce que les structures se mettent en règle vis-à-vis de leurs employé-e-s. Le Tribunal fédéral a été clair. La liberté économique a des limites. L'application des usages professionnels doit être respectée par les structures privées comme subventionnées pour contrer la sous-enchère sur les conditions de travail et de salaire dans ce domaine et garantir la qualité de l'accueil préscolaire. Le syndicat appuiera toutes les actions, y compris juridiques, afin que les crèches privées qui se sont affranchies des règles en refusant d'appliquer les usages professionnels et même le salaire minimum légal, versent les rétroactifs dus au

personnel lésé. Une réclamation est possible sur les cinq dernières années!

LA LUTTE CONTRE LA SOUS-ENCHÈRE CONTINUE

Le SIT combattra toute nouvelle attaque sur la qualité de l'encadrement des enfants dans les structures d'accueil préscolaire et toute forme de dérégulation du marché du travail dans l'ensemble de l'économie genevoise. Les conditions minimales de travail et de prestations sociales en usage doivent être défendues, car c'est un outil indispensable pour contrer toute tentative de sous-enchère salariale, ce d'autant plus dans une période de fort renchérissement des prix. ♦

Valérie Buchs

ASSURANCES MALADIE

Pour une juste répartition des coûts



© Klara Kulikova

Avec le refus des cantons conservateurs d’une aide accrue au paiement des primes, il est temps de relancer une caisse unique publique et d’impliquer les employeurs, responsables des conditions de travail dégradées.

Votations • Le résultat du 9 juin sur les primes d’assurances maladies est une déception pour les majorités de votant-e-s romandes. Alors qu’elles plébiscitaient l’initiative pour que les primes ne dépassent pas 10% du revenu, et rejetaient l’initiative pour un frein aux coûts, qui aurait donné plus de pouvoir encore aux caisses, le problème reste entier : des coûts qui augmen-

tent, étranglent les ménages et mettent les Cantons sous forte pression, et des employeurs qui continuent à s’exonérer de remplir leurs obligations en matière de santé.

BARRIÈRE DE CLASSES

Au-delà d’une barrière de *rösti*, comme largement thématisée, il y a dans ce vote une forte


composante de vote de classe sociale. À Genève, les communes de riches de la rive gauche, fiefs du PLR et havre des UDC Amaudruz et Andersen, ont voté majoritairement contre : elles estiment nécessaires de priver de soutien les moins bien loti-e-s.

À l’échelle suisse, il en est allé de même : si l’on se réfère aux statistiques suisses (OFS), ces cantons qui ont refusés l’initiative sont en réalité plus riches que Genève et la région lémanique : les revenus nets sont, dans les cantons de Suisse centrale, orientale et du Nord-est, supérieurs à ceux de Genève et de Suisse romande ; le taux de privation matérielle et sociale y est 2 fois et demie plus bas que dans la région lémanique ; et la proportion de personnes sans aucune fortune y est de 7% à 17%, alors qu’elle est de 40% à Genève.

CAISSE PUBLIQUE UNIQUE

Les coûts de la santé sont l’aspect le plus anti-social de la politique suisse : un système d’assurance privée dont le montant n’est pas lié au revenu péjore de façon grave les revenus bas et moyens. Il est vraiment temps d’en changer. Pour le SIT, il faut donc impérativement relancer le chantier d’une caisse d’assurance publique (il n’est pas acceptable de laisser les caisses faire du bénéfice sur le dos des assuré-e-s) et unique : la concurrence est un vain mot, on s’en est assez rendu compte. De plus, il est urgent de passer à un système de financement social, progressif selon revenu, comme avec les impôts. Dans une période où les richesses augmentent, mais ne sont plus partagées, il faut contrebalancer ces effets : les riches peuvent payer une part proportionnellement plus élevée.

IMPLIQUER LES EMPLOYEURS

Mais ce n’est pas le seul moyen d’abaisser la facture des classes populaires. Un autre est la reconnaissance de l’impact des conditions de travail sur la santé (voir à ce sujet les articles en page 13 sur la santé au travail), qui, à ce jour, et malgré les ordonnances légales, est totalement insuffisante. Il n’y a pas même d’assurance perte de gain obligatoire. Ce sont donc des milliards qui sont mis à charge des collectivités, alors que les employeurs engrangent les bénéfices d’une exploitation insuffisamment cadrée de la force de travail. « Quand on a pressé le citron, on peut jeter la peau » chantait François Béranger, lui-même fils de syndicaliste, à propos des travailleurs-euses étranger-ère-s, mais qu’on peut étendre à l’ensemble des coûts que les entreprises refusent d’assumer : les coûts sociaux et environnementaux. Parmi les mesures à prendre, il est donc urgent de relancer la discussion sur une diminution du temps de travail (associée à un meilleur partage des revenus) : le travail a une dimension pathogène qu’il faut juguler, et dans une société où l’épanouissement personnel devient une valeur importante, la diminution du temps de travail est nécessaire. Aux syndicats et à la gauche de la relancer. 

Jean-Luc Ferrière

DROITS POLITIQUES

Outil démocratique réservé aux propriétaires ?

Nouvelle attaque contre le logement pour toutes et tous : la droite rétablit le vote censitaire avec un droit de référendum réservé aux propriétaires.

Référendum • La droite majoritaire au Grand Conseil n'est jamais à court d'idées pour empêcher la construction de logements abordables et favoriser les propriétaires fonciers. En réaction à l'initiative « pour un urbanisme démocratique », déposée par des propriétaires de villas et qui visait à compliquer autant que possible le développement de nouveaux quartiers, elle a voté un contre-projet qui répond à l'essentiel de leurs revendications. La majorité des propriétaires pourront ainsi demander un référendum communal sur le plan localisé de quartier (PLQ) les concernant, sans même avoir à récolter des signatures. L'initiative ayant été retirée, le seul moyen de s'opposer à ce contre-projet inique est de le combattre par référendum. C'est ce que fait le SIT, avec l'Asloca, l'ensemble des partis de gauche, et la CGAS.

NON À UNE DÉMOCRATIE CENSITAIRE

Cet avantage exorbitant octroyé à une catégorie déjà privilégiée de la



population est un véritable scandale démocratique et un retour à l'époque heureusement révolue du vote censitaire, lorsque les droits politiques étaient réservés aux plus riches. Un-e propriétaire, habitant-e ou non de la commune (ou pourquoi

pas un fonds de placement domicilié dans un paradis fiscal...) n'est pas au-dessus des autres citoyen-ne-s!

Alors que cette même droite a féroceement combattu l'extension des droits politiques des résident-e-s étrangers-ères, accorder ce droit de

référendum particulier aux propriétaires démontre bien sa conception de la démocratie : pour les riches et rien que pour les riches.

NOUVELLES HAUSSES DE LOYERS EN VUE

Ce nouveau droit place de facto les propriétaires en position de force dans les négociations toujours compliquées qui précèdent la création d'un PLQ. En menaçant de lancer le référendum, ils pourront augmenter la valeur de leur bien immobilier et obtenir un maximum d'argent au moment de la vente. Mathématiquement, ce chantage aura pour effet une hausse des loyers pour les futurs locataires et une baisse de la qualité des logements et des aménagements publics afin de compenser le prix trop élevé payé pour le terrain.

À VOS STYLOS

Alors que la pénurie de logements continue de faire rage à Genève, la zone villa constitue la principale opportunité de création de logements abordables pour toutes et tous. Ne nous laissons pas confisquer le débat démocratique par une poignée de propriétaires ! Signez et faites signer le référendum « Non au blocage du logement abordable à Genève - Non aux privilèges pour les propriétaires » !

Ignace Cuttat



Téléchargez, signez et faites signer sans attendre le référendum ici.

TRANSPORTS PUBLICS

NON à la hausse des tarifs TPG

Le Grand Conseil a décidé de soustraire à la population le droit de se prononcer sur les tarifs des TPG. Le référendum est lancé.

Référendum • Lors de sa session des 30 et 31 mai 2024, le Grand Conseil a accordé la gratuité pour les moins de 25 ans en formation et le demi-tarif aux retraité-e-s, ce qui est une bonne nouvelle ! Mais en parallèle, la majorité de droite antisociale du Grand Conseil a voté la « sortie des tarifs de la loi », c'est-à-dire la liberté pour les TPG et le Conseil d'État d'augmenter les tarifs sans possibilité de référendum populaire. C'est cette deuxième décision que la gauche, diverses associations et les syndicats, dont le SIT, ont décidé de combattre par référendum.

CONSERVONS NOS ACQUIS

La fixation des tarifs des TPG dans la loi est le fruit d'une initiative de l'AVIVO de 2012. Acceptée en votation, elle avait permis une baisse des tarifs et leur inscription dans la loi, avec possibilité de référendum. Elle concrétisait aussi le fait que les tarifs des TPG ont une portée politique : le prix des transports publics est un enjeu collectif et pas seulement une variable économique pour l'entreprise ou le Canton.

Avec cette nouvelle loi, une augmentation des prix est inéluctable à moyen terme, sans que la population n'ait son mot à dire. Même le « demi-

prix » proposé aux seniors sera lentement mais sûrement aspiré dans l'augmentation générale des tarifs.

POUR LE POUVOIR D'ACHAT ET LE CLIMAT

La volonté de la droite est claire : il s'agit de faire payer la gratuité des moins de 25 ans à l'ensemble des autres usagers-ères. Le référendum concerne donc tout le monde, y compris les seniors, et les jeunes, qui atteindront tôt ou tard 25 ans.

À l'heure du réchauffement climatique et de l'inflation qui mange le pouvoir d'achat des travailleuses-uses, la solution n'est sûrement pas la dérégulation des tarifs TPG. Au contraire, la gratuité des transports publics, ou en tout cas la réduction des tarifs, et le développement d'un réseau adapté aux besoins des travailleuses-uses sont nécessaires, notamment pour réduire les émissions de CO₂ dont un tiers provient du trafic motorisé.

Comité référendaire, adaptations SITinfo



Téléchargez, signez et faites signer sans attendre le référendum ici.

RETRAITES

Sortir de l'impasse du 2^e pilier



© Rivage

LPP21 ne fera qu'aggraver la situation des retraites. Il est urgent de penser une alternative à la faillite du système des 3 piliers.

Perspectives • Après le succès de l'initiative pour une 13^e rente AVS, le rejet de LPP21 le 22 septembre prochain est indispensable. Il pourrait ouvrir une véritable réforme d'un système de prévoyance dysfonctionnel et permettre de construire une alternative au deuxième pilier. C'est dans cette perspective que le SIT organise un cycle de 3 soirées de débats et discussions.

L'ARNAQUE DU 2^e PILIER

Contrairement à l'AVS, qui est un système simple, solide et solidaire, même si le montant des rentes est insuffisant, le deuxième pilier ne fonctionne pas. Les rentes de la prévoyance professionnelle baissent année après année et les inégalités sont de plus en plus criantes. Les assuré-e-s ne cotisent pas sur l'ensemble de leur salaire dans le deuxième pilier, mais seulement sur la partie du revenu qui dépasse le montant de 25 725 frs, dit montant de coordination. Par ailleurs, seules les personnes qui gagnent plus de 22 050 frs par année chez un même employeur sont actuellement assurées. Les travailleuses et les travailleurs qui cumulent plusieurs emplois à temps partiel – souvent des femmes – ne sont ainsi pas du tout couvertes. Ainsi, près d'une femme sur quatre ne touche aucune rente du deuxième pilier qui viendrait compléter l'AVS. La réforme envisagée – conditionnée à une baisse du taux de conversion de 6,8% à 6% – ne répond nullement aux besoins.

UNE MANNE POUR LES BANQUES ET LES ASSURANCES


La différence fondamentale entre l'AVS et le deuxième pilier est leurs modes de financement. Alors que l'AVS est basée sur un système redistributif, où les actifs-ves et les employeurs, mais aussi partiellement l'État, participent aux recettes redistribuées sous forme de rentes aux personnes retraitées, le deuxième pilier est entièrement basé sur la capitalisation, c'est-à-dire une épargne forcée pendant toute la vie active. Cette épargne génère des montants astronomiques – actuellement plus de 1000 milliards de francs – qui sont soumis aux aléas des marchés financiers et des crises.

Ces fortunes représentent un véritable pactole pour les sociétés financières, les banques et les assurances, qui gèrent celles-ci de manière très opaque et complètement incompréhensible pour les non-initiés. Leur administration complexe, qui est en théorie paritaire, échappe ainsi en grande partie aux représentant-e-s des salarié-e-s dans les caisses de pension, car ils et elles ne sont pas suffisamment formé-e-s. Les taux minimaux de rendements de ces capitaux sont réduits à presque rien, alors que les grandes compagnies d'assurance-vie encaissent une partie très importante des revenus, prétendument pour assurer leur capital-risque.

CYCLE DE TROIS SOIRÉES : DEUX FILMS ET UNE DISCUSSION

Pour mieux faire connaître les enjeux de la votation du 22 septembre prochain sur LPP21, le SIT a organisé un cycle de trois soirées avec la projection de deux films et une discussion-débat. « Quand je serai vieux, je serai pauvre », documentaire de 2017 de Pietro Boschetti et Xavier Nicol, a été projeté le 25 juin. Il montre, au travers de nombreux témoignages, combien les revenus des personnes retraitées sont insuffisants, même en cumulant AVS et deuxième pilier, dès que ces personnes ont eu un parcours de vie moins linéaire, mais également lorsqu'ils-elles travaillent toute leur vie à des salaires trop bas.

Projeté le jeudi 22 août prochain (détails en page 14), le film « Le Protokoll » (2022) décortique la genèse du 2^e pilier et le scandale de 2002, où les principaux assureurs du pays ont soustrait jusqu'à 20 milliards de francs aux assuré-e-s. Le passionnant documentaire des réalisateurs Pietro Boschetti et Claudio Tenetti démontre que la Loi sur la prévoyance professionnelle (LPP) a été conçue par les assurances privées et à leur seul profit. Celles-ci ont pesé de tout le poids de leurs lobbies pour mettre sur pied ce système qui leur permet d'engranger d'énormes profits. Et LPP21 n'y changera rien, bien au contraire.

Le cycle se conclura par une soirée discussion-débat le mardi 3 septembre à l'UOG sur la faisabilité d'un modèle de prévoyance alternatif au système des trois piliers. Car au moment où la droite et le patronat nous présenteront LPP21 comme inéluctable, il est urgent de répondre qu'un autre système de prévoyance, social et solidaire, est possible. Pour sortir de l'impasse. 

Clément Dubois



© Josh Sonnenberg

UBER

Quand impunité rime avec précarité

Deux ans après le jugement historique du Tribunal fédéral, Uber continue de se soustraire à ses obligations. En toute impunité et sur le dos des chauffeur-e-s.

Marché du travail • Il y a un peu plus de deux ans, le Tribunal fédéral (TF) rendait un arrêt reconnaissant la qualité d'employeur à l'égard des chauffeur-e-s utilisant sa plateforme. S'ensuivit une suspension de quelques jours de l'application Uber sur le territoire genevois, un transfert de toutes les chauffeur-e-s vers l'entreprise MITC Mobility SA (solution facile trouvée par Uber pour se décharger de la responsabilité d'employeur), des mobilisations massives des chauffeur-e-s, et des négociations tripartites de plusieurs mois. Après des mois de négociations aboutissant à un accord entre Uber et la PCTN sur le règlement du passé, les négociations tripartites sur les nouvelles conditions de travail des chauffeur-e-s n'ont jamais démarré. Uber continuant à fonctionner (presque) comme avant, qu'en est-

il des conditions de travail des chauffeur-e-s aujourd'hui?

UN STATUT D'EMPLOYÉ-E ULTRA-PRÉCARISÉ

Le statut d'employé-e que confère l'arrêt du TF aux chauffeur-e-s aurait dû améliorer leurs conditions de travail, notamment en ôtant de leurs épaules le risque économique qu'Uber leur avait fait porter en tant que faux indépendant-e-s. Pourtant, ce risque continue à planer au-dessus d'eux-elles. En effet, la non-reconnaissance du temps de travail réel a pour conséquence de continuer à faire porter aux chauffeur-e-s la fluctuation de la demande de courses. Car le temps passé à attendre une course n'est toujours pas rémunéré. Le salaire n'est donc pas garanti, et les frais professionnels effectifs pas remboursés en entier. Les chauffeur-e-s se retrouvent alors dans une

situation de salariat ultra-précarisé, avec un paiement à la tâche et des frais fixes conséquents. Du côté de l'employeur, Uber s'est pour l'instant tiré du jeu en jouant la carte de diffuseur de course, et en laissant d'autres entreprises endosser le rôle d'employeur, tandis qu'elle continue à avoir le pouvoir de fixer les prix des courses, le pourcentage qu'elle prélève, et de supprimer du jour au lendemain l'accès à la plateforme de chauffeur-e-s, sans se soucier du délai de congé légal.

LOCATION DE SERVICES ET SÀRL

En mars 2024, la chambre administrative de la Cour de justice genevoise a donné raison à l'Office cantonal de l'emploi et retenu que la relation entre les chauffeur-e-s, Uber, et l'entreprise MITC Mobility SA relevait de la location de service. Ainsi MITC devenait une entreprise

bailleresse de services qui louait les chauffeur-e-s à Uber. Cet arrêt fait actuellement l'objet d'un recours auprès du TF, et n'a pour l'instant aucun effet sur le quotidien des chauffeur-e-s. Nombreux-ses sont celles et ceux, insatisfait-e-s de leurs conditions de travail chez MITC et Chaskis, à avoir démissionné pour créer leurs propres Sàrl, ce qui finit par servir les intérêts d'Uber (lire ci-contre).

LE CONTINUUM DU RISQUE ÉCONOMIQUE

Que ce soit le salariat chez Chaskis et MITC, les « contrats sur appel improprement dit », où le temps de travail et les frais professionnels ne sont pas suffisamment pris en compte, des travailleurs-euses temporaires avec des contrats de mission de durée plus ou moins longues, ou encore associé-gérant d'une Sàrl avec des conséquences néfastes en matière de droit au chômage : ces constructions permettent à Uber de continuer à ne pas payer le juste prix pour le travail des chauffeur-e-s. Deux ans après le fameux arrêt, Uber ne remplit toujours pas les obligations qui incombent à un employeur, et continue à faire porter le risque économique non seulement aux chauffeur-e-s, mais également à la collectivité, en étendant le phénomène des « working poors », et en s'attaquant au cœur même du droit du travail et des assurances sociales. ♦

Anne Fritz

Les Sàrl, le nouveau mirage d'Uber

Poussé-e-s en ce sens par Uber, de nombreux-ses chauffeur-e-s créent leur propre entreprise individuelle, cédant au mirage d'une pseudo-indépendance.



© Elimende Inagella


Précarité • En parallèle de ces procédures juridiques très longues et pour l'instant sans effet sur leurs quotidiens, les chauffeur-e-s ont cherché d'autres solutions. Uber n'avait pas attendu longtemps pour suggérer aux chauffeur-e-s insatisfait-e-s de leurs conditions de travail chez Chaskis et MITC de créer leurs propres sociétés à responsabilité limitée, en les dirigeant notamment vers la « plateforme de création d'entreprises » NewCo. Des arguments tels que des pourcentages plus bas pris sur les courses (mais sujet à changement), ne pas avoir une marge prise par les entreprises partenaires d'Uber, et ne pas devoir payer la TVA sur le chiffre d'affaires en dessous de 100 000 frs ont fait miroiter à un très grand

nombre de chauffeur-e-s que de créer une Sàrl et de signer un contrat commercial avec Uber leur permettrait de gagner mieux leur vie.

RETOUR À LA CASE DÉPART ?

Mais en devenant associé-gérant d'une entreprise, non seulement les chauffeur-e-s ne peuvent pas se tourner contre un employeur qui ne respecte pas les minimaux légaux pour faire respecter leurs droits, mais c'est également au niveau du droit au chômage qu'ils-elles sont perdant-e-s. En effet, lorsqu'Uber suspend un chauffeur de l'application, ce dernier perd non seulement du jour au lendemain son salaire, mais en tant qu'associé-gérant d'une

Sàrl qui l'employait, il ne peut pas prétendre à l'assurance-chômage à laquelle il a pourtant cotisé. On se rapproche donc fortement de la case départ des faux indépendant-e-s, mais qui, depuis 2017, avaient au moins droit au chômage, tel que décidé à l'époque par le SECO.

Tout cela sert évidemment l'intérêt d'Uber, qui préfère voir les chauffeur-e-s éparpillé-e-s dans une multitude de petites entreprises que tous-tes réuni-e-s chez un seul employeur qui pourrait se voir soumis à la loi sur la location de services lorsque le Tribunal fédéral tranchera, et où les employé-e-s pourraient plus facilement s'unir pour faire valoir leurs droits.  **AF**


Une « Lex Uber » pour briser le droit du travail et la protection sociale

Et pendant ce temps-là, le lobbying d'Uber aux Chambres fédérales porte ses fruits...

Lobbying • Ce 21 juin, la Commission de la sécurité sociale et de la santé publique du Conseil national a voté pour que les parties contractantes puissent choisir elles-mêmes entre le statut d'indépendant-e ou de salarié-e. Le problème : les parties contractantes, aujourd'hui employeur et employé-e, ne sont pas sur un pied d'égalité. Selon le projet, un employeur pourrait contraindre n'importe quel-le travailleur-euses à se déclarer par écrit comme indépendant-e. Ainsi, l'employeur se déchargerait de toute obligation qui lui incomberait en vertu du droit du travail en tant qu'employeur. Notamment : cotiser auprès des assurances sociales, prendre en charge les frais professionnels, et porter le risque économique. Ça sonne une cloche ? Pas surprenant que le texte soit surnommé « Lex Uber »...

À l'origine de cette initiative parlementaire « Accorder la qualité de personne exerçant une activité lucrative indépendante en tenant compte de la volonté des parties » datant de 2018 est Jürg Grossen, du parti vert libéral. Initiative pas très verte, mais ultra-libérale, car il s'agit d'une attaque frontale contre la sécurité sociale et les droits des travailleurs-euses.

Aujourd'hui, avec le droit en vigueur, ce sont encore les rapports de dépendance qui définissent si quelqu'un-e est salarié-e ou indépendant-e. C'était l'élément clé qui avait permis au TF de juger qu'Uber était un employeur. Ce projet limite drastiquement la protection des travailleurs-euses, des acquis sociaux pour lesquels nous nous sommes battus et qui sont les derniers remparts contre l'exploitation et la pauvreté, face à la montée des inégalités constantes.

Bientôt toutes et tous des faux indépendant-e-s ? La commission a prévu d'ouvrir la procédure de consultation sur ce projet en juillet. Le SIT s'y opposera, et nul doute que les syndicats saisiront le référendum si cette bombe atomique sur le droit du travail et la protection sociale devait aller de l'avant au parlement.  **AF**

CROIX-ROUGE GENEVOISE

Interprétariat communautaire abandonné au privé

La Croix-Rouge genevoise a décidé de cesser une grande partie de ses activités d'interprétariat communautaire. En un mot: « privatiser » cette tâche publique essentielle.

Emploi • La Croix-Rouge genevoise a décidé de renoncer à offrir son service d'interprétariat communautaire aux deux institutions publiques qui en ont le plus besoin: les HUG et l'Hospice général, soit environ trois quarts du volume des prestations fournies par ce service. Cela représente entre 150 et 180 licenciements dans les deux années à venir! Soutenu par le SIT, le personnel se mobilise.

MISSION DE SERVICE PUBLIC

La mission de l'interprétariat communautaire est de faciliter la communication entre une personne migrante, dont la connaissance du français est insuffisante pour dialoguer, et un-e professionnel-le, par exemple de la santé ou du social. Grâce à leur compréhension de la langue mais aussi de la culture et du mode de vie, les interprètes communautaires, souvent elles-mêmes issues de la migration, contribuent à l'intégration des personnes migrantes et à une prise en charge la plus adéquate possible.

L'interprétariat communautaire



© Annika Gordon

est une des sept thématiques clés du Programme d'intégration cantonal 2024-2027 (PIC III) du Conseil d'État et fait partie intégrante du programme de législature de l'État de Genève. En substance, le service est reconnu comme un atout essentiel pour la politique d'intégration à Genève. Il est admis que « c'est l'argent public qui finance les prestations d'interprétariat communautaire, soit de manière implicite via les budgets institutionnels, soit de manière explicite via des sub-sides » (PIC III, p. 55). Mais, le PIC

reconnait également que l'État « a perdu toute capacité pour influencer significativement sur la situation de sorte à pouvoir infléchir le cours des choses [!]' » (ibid).

LOI DU MOINDRE CÔÛT

Depuis quelques années, deux des plus grandes institutions publiques bénéficiant de l'interprétariat communautaire, les HUG et l'Hospice général, ont placé la fourniture des prestations dans le système des appels d'offre de marchés publics. Autrement dit, le besoin est mis au

concours auprès de prestataires qui doivent assumer le besoin à moindre coût tout en respectant quelques conditions minimales, la concurrence de la logique capitaliste appliquée aux « services » publics.

Tandis que les conditions de travail auprès de la Croix-Rouge genevoise étaient déjà dénoncées par le personnel, les interprètes communautaires n'auraient d'autres choix que de postuler auprès de prestataires privés qui ont pour seul logique le bénéfice. Avec comme corollaire des conditions de travail indignes, en particulier le travail sur appel payé à l'heure, sans garantie de salaire ni d'heures à travailler assorti d'une clause de non-concurrence empêchant de travailler pour d'autres employeurs!

MOBILISATION DU PERSONNEL

Le personnel réuni en assemblée générale par le SIT a décidé de lui donner mandat dans la défense de ses intérêts. Le SIT exige l'ouverture de négociations immédiates avec la Croix-Rouge genevoise. Il attend également du Conseil d'État la mise sur pied d'une taskforce pour limiter les licenciements et leurs conséquences possibles. L'État souhaite influencer sur le cours des choses? Nous demandons l'intégration des interprètes communautaires au sein du personnel fixe des HUG et de l'Hospice général. Il faut que le rôle essentiel des interprètes communautaires ainsi que leurs compétences et leur savoir-faire soient enfin reconnus pour ce qu'il est: un travail social d'intérêt public! ♦

Jérôme Chapuis

TRAVAIL SOCIAL ET SANTÉ

Revalorisation salariale exigée

Suite à la revalorisation du salaire des assistant-e-s sociaux-ales de l'Hospice général, les secteurs de la santé et du social revendiquent également une réévaluation de leurs fonctions.

Mobilisation • Les travailleuses et travailleurs social-e-s de l'Hospice général ont obtenu une réévaluation de la classe 15 à la classe 16 sur la base de la reconnaissance de leur formation de niveau Bachelor HES. Or, de nombreuses fonctions qui demandent un diplôme HES sont actuellement colloqués en classe 15, telles que les infirmier-es, ergothérapeutes, physiothérapeutes, sages femmes et hommes sage femmes, diététicien-ne-s, technicien-ne-s en radiologie médicale,

psychomotricien-ne-s, éducateur-trice-s, animateur-trice-s socioculturel-le-s, assistant-e-s sociaux-ales. Forte de ce constat, une Assemblée générale du personnel en travail social et de santé des services publics et subventionnés a revendiqué une réévaluation immédiate de l'ensemble des fonctions de niveau Bachelor HES en vue de l'obtention de la classe de fonction adéquate et la réévaluation de l'ensemble des fonctions des filières travail social, et santé pour une réduction

des écarts salariaux à l'intérieur desdites filières.

Le Conseil d'État a déjà été interpellé par le SIT et le SSP afin qu'il entreprenne les démarches en vue d'une rapide réévaluation de ces professions. Des Assemblées générales sectorielles sont aussi prévues pour porter ces revendications auprès des différents employeurs de ces secteurs.

Rappelons que ces secteurs sont composés essentiellement de personnel dit féminin, dont les salaires demeurent largement inférieurs aux secteurs à majorité masculine, et ce à même équivalence de formation HES. De plus, les prises en charge sociales et sanitaires se complexifient, dans un contexte de sous-dotation en personnel qui augmente les risques, tandis que la précarisation sociale croissante augmente les besoins de la population. Avec une pénurie de personnel dans les métiers concernés avérée et préoccupante, une revalorisation salariale permettrait de les rendre un peu plus attractifs.

Cela fait bien trop longtemps que le personnel en travail social et de santé attend une revalorisation salariale, les institutions concernées doivent prendre leurs responsabilités et soutenir les demandes de réévaluation. ♦

Sandra Froidevaux



© Francis Odeyemi

HANDICAP

Souffrance à Clair Bois

Un sondage intersyndical révèle de graves problèmes de sous-effectif et de management entraînant une grave baisse de la qualité des prestations pour les personnes en situation de handicap.

Parents inquiets • Des familles et bénéficiaires de Clair Bois ont révélé aux médias ce que le personnel savait déjà. La situation à Clair-Bois est critique. L'insuffisance de taux d'encadrement et l'épuisement des travailleurs-euses entraînent une dégradation des conditions de vie à Clair Bois. Plusieurs jours sans sortir, du gardiennage devant la télé, des erreurs médicalementeuses, des personnes en situation de handicap dont les compétences régressent... Ce qui est confirmé par un sondage intersyndical auquel près de 20% du personnel d'encadrement a répondu.

SOUS-EFFECTIF ALARMANT

Une directive interne à Clair-Bois préconise un taux d'encadrement de 65 % au pôle enfance adolescence et 70 % au pôle adulte. Soit, en moyenne, 6,5 ou 7 adultes pour 10 bénéficiaires. Directive qui a mystérieusement disparu des documents accessibles par le personnel. Or, si on exclut les stagiaires et les apprenti-es du calcul, des équipes se retrouvent parfois à 42 voire 24 % ! Et ce sont 76,5 % du personnel des équipes encadrantes qui estiment être en sous-effectif.

Quand 81% des sondé-es nous indiquent que leurs collègues malades ne sont pas remplacés, 85,5 % être en sous-effectif entre une fois par semaine et tous les jours et que 88% indiquent que les stagiaires et apprenti-es sont comptés dans les effectifs, comment la direction peut-elle prétendre garantir des prestations de qualité et protéger la santé de ses employé-es ?

MANAGEMENT PAR LA PEUR

Les deux tiers des sondé-es n'osent pas faire remonter à leur hiérarchie les problèmes rencontrés sur le terrain et les trois quarts disent subir des pressions. Des appels à l'aide notamment à cause de la gestion des arrêts maladie nous ont été envoyés. Les convocations avec la direction des ressources humaines sont vécues comme des pressions à ne pas être trop souvent en arrêt y compris lorsque des certificats médicaux sont fournis. Pourtant, le personnel n'est pas en arrêt de gaieté de cœur, connaissant la surcharge occasionnée pour les collègues qui restent, n'étant pas remplacés.

Les désaccords exprimés notamment sur la prise en charge des bénéficiaires sont difficiles

à exprimer, de peur de représailles. Des protocoles parfois vitrines, visent à donner une bonne image, lorsque la réalité est autre.

CONSÉQUENCE POUR LES BÉNÉFICIAIRES

Des choix doivent être faits : est-ce que la famille la plus insistante obtiendra le plus de thérapies ? Est-ce qu'on laisse des stagiaires seul-es avec des bénéficiaires ou est-ce qu'on annule les sorties ? Certains actes ne mettent plus en valeur les capacités des bénéficiaires. Par exemple, une personne qui pourrait marcher sur une courte distance sera transportée en fauteuil roulant pour aller plus vite, qui va se faire habiller plutôt que de prendre le temps de s'habiller seule. La problématique est la même pour se nourrir. « On est dans le faire pour faire et non plus dans ce que la personne est capable de faire avec notre aide. On ne valorise plus les compétences pour aller plus vite car il y a trop de travail et plus assez de personne pour le faire. »

Certains projets comme aller faire du vélo ou des courses tombent à l'eau en cas d'absences. Il faut alors tout réorganiser et s'assurer que les bénéficiaires se portent bien avec ces changements.

Nous avons alerté Thierry Apothéloz et nous attendons de pouvoir le rencontrer afin de savoir quelles mesures le département de tutelle peut mettre en place. ♦

Alice Lefrançois

SANTÉ AU TRAVAIL

Une application contre les fortes chaleurs

L'État a lancé une application permettant d'identifier plus facilement les risques et les mesures de protection à prendre contre les fortes chaleurs.



© John Townner

Réchauffement climatique • Mieux vaut tard que jamais. Après plusieurs années de campagnes actives sur les chantiers pour sensibiliser les entreprises à la nécessité de prendre les mesures adéquates pour protéger la santé et la vie de leur personnel en cas de fortes chaleurs, les syndicats genevois de la construction ont enfin été entendus.

Une nouvelle directive plus lisible et accessible à toutes les entreprises traitant des mesures de protection à prendre en cas de fortes chaleurs a été travaillée et finalisée par l'OCIRT en étroite collaboration avec les partenaires sociaux, et la création d'une application a été mise sur pied. Cette application a été annoncée en première suisse lors d'une conférence de presse organisée par le Département de l'économie et de l'emploi, la CGAS et l'UAPG le 20 juin dernier.

NOUVEL OUTIL

Cette application permettra d'identifier heure par heure les degrés de risques et les mesures de protection correspondantes à prendre, en fonction du type d'activité et de leur intensité physique.

Pour le secteur de la construction, ces activités sont désormais définies précisément dans la directive. A noter que cette application n'est pas limitée au secteur de la construction, et est utilisable pour toutes les activités à l'extérieur.

Il s'agit d'un outil novateur pour améliorer les conditions de travail en extérieur qui a nécessité une formation dispensée par l'OCIRT à l'attention des entreprises et des travailleurs, spécialement pour les contremaîtres et les chefs d'équipe souvent en première ligne dans la chaîne de transmission des directives de leur hiérarchie. Les syndicats, de leur côté, dispenseront une information pratique à l'ensemble des travailleurs-euses, tout au long de l'été, lors de leurs visites sur les lieux de travail.

Cette année, les patrons n'auront donc plus d'excuse pour faire griller les travailleurs-euses sous la canicule.

DES CAMPAGNES QUI PORTENT LEURS FRUITS

Les syndicats genevois mènent en effet depuis des années des campagnes sur les lieux

de travail pour sensibiliser le personnel sur les dangers que constituent les fortes chaleurs pour la santé. Durant l'été infernal de 2023, les températures ont frisé les 40°, et les syndicats ont dû dénoncer pénalement plusieurs nouveaux cas de mise en danger crasse de la vie des travailleurs-euses sur certains chantiers. À n'en pas douter, ces actions pénales entamées par les syndicats à l'encontre des plus grandes entreprises de la place ont fait office d'électrochocs dans les milieux de la construction.

Depuis, l'OCIRT, l'inspection paritaire des entreprises, les syndicats et les organisations patronales ont travaillé en bonne intelligence pour créer des outils de protection plus accessibles et efficaces. Le SIT ne peut que s'en féliciter. ♦

Thierry Horner

À BERNE, UN PAS EN AVANT, DEUX PAS EN ARRIÈRE

Les revendications syndicales en lien avec le réchauffement climatique et la nécessité absolue de trouver de nouveaux modèles économiques pour protéger la santé du personnel trouvent peu à peu des échos. Ainsi, des motions ont été déposées tout récemment au parlement par le PS et le PLR, visant à modifier la loi sur le chômage et permettre l'indemnisation des travailleurs-euses en cas d'arrêt de travail pour cause d'intempéries. Or, ces motions ne vont pas assez loin car elles ne traitent que de la question des périodes de fortes chaleurs et excluent les milliers de travailleurs-euses temporaires, comme si la santé de ces derniers-ères était quantité négligeable. Pour le SIT, ces motions ne sont pas acceptables et il est urgent de trouver des pistes sur le plan local plus ancrée dans les réalités. Comme la mise sur pied d'un dispositif genevois d'indemnisation de tous-tes les travailleurs-euses, quel que soit leur statut, en cas de forte chaleur mais également de grand froid, de pluie ou de neige. Madame Delphine Bachmann s'est réjouie du lancement en première suisse de l'application Meteo@Work, nous l'appelons désormais à annoncer prochainement une nouvelle avancée majeure et novatrice, courageuse et en prise avec son temps : un fonds genevois intempéries-canicule actuellement élaboré par les partenaires sociaux genevois, dispositif pour lequel elle s'est jusqu'alors montrée dubitative.

**COMMENT ÇA MARCHE ?**

1. Télécharger l'application
2. Introduisez le type d'activité
3. Indiquez le degré d'intensité physique de l'activité
4. Indiquez le type de vêtement que vous portez
5. Indiquez si le travail se déroule à l'ombre ou pas
6. Validez (aucune donnée n'est transmise) et consultez les mesures que l'employeur devrait prendre selon les degrés de risques
7. Si l'employeur n'en prend pas (assez), appelez le syndicat !

COÛTS DE LA SANTÉ

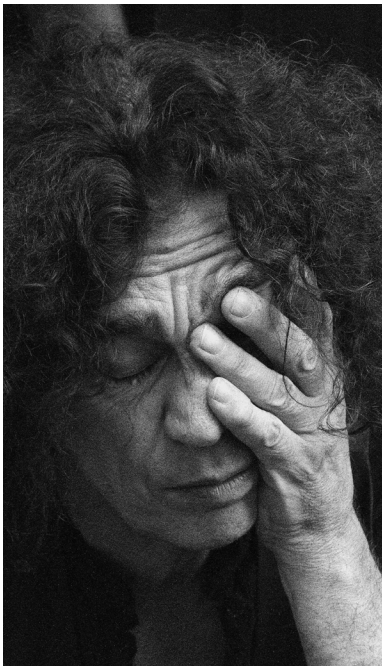
Le travail rend de plus en plus malade

Alors que les coûts de la santé augmentent, un grand absent du débat: la santé au travail, toujours plus à charge des travailleuses et des travailleurs.

Analyse • L'Office fédéral de la statistique a publié en mai dernier la dernière enquête sur l'impact des conditions de travail sur la santé, avec les données 2022 et la comparaison avec 2012¹. Elle permet de documenter un grand absent des débats sur l'augmentation des primes d'assurance maladie: les conditions de travail, jamais mentionnées dans les débats sur l'augmentation des coûts de la santé.

IMPORTANCE DE L'IMPACT

L'impact négatif des conditions de travail sur la santé reste largement sous-estimé, alors qu'il est considérable. En ce qui concerne les risques physiques, 43 % des femmes et 47 % des hommes travailleurs-euses sont exposé-e-s à au moins 3 risques physiques. Parmi ceux-ci, les plus importants sont les mouvements répétitifs du bras ou de la main, devoir prendre des positions douloureuses ou fatigantes, ou encore les charges lourdes, soulever ou déplacer des personnes, devoir rester debout, des températures élevées ou basses, des bruits forts ou des



© Brut Carniollus

vibrations ou le contact avec des produits nocifs ou toxiques.

Pour les risques psychologiques ou psychosociaux, la moitié des femmes et 46 % des hommes sont exposés à au moins 3 catégories de

risques. Entre 2012 et 2022, la proportion est restée stable chez les hommes, mais a augmenté chez les femmes (de 46 % à 49 %). Les facteurs les plus fréquents sont une demande psychologique élevée (presque deux tiers des travailleurs-euses), une intensité élevée (cadences ou délais), des conflits de valeurs, une faible autonomie, le stress, de fortes exigences émotionnelles, une faible reconnaissance ou soutien social, la discrimination ou la violence, ou encore la crainte de perdre son emploi.

SECTEURS PLUS TOUCHÉS

Comme on l'imagine, l'exposition aux risques varie selon les secteurs d'activité. Certains cumulent des risques physiques et psychosociaux élevés, comme l'hôtellerie-restauration, les transports, le commerce, les secteurs de la santé et de l'action sociale, ou la construction. L'hôtellerie-restauration et la santé et le social étant deux secteurs d'emploi fortement féminins, ils expliquent notamment la part importante des femmes soumises aux deux sources

de risques sur la santé. Les jeunes, ainsi que les professions moins qualifiées sont globalement nettement plus impactés que les professions qualifiées.

FEMMES PARTICULIÈREMENT TOUCHÉES

Le stress au travail chez les femmes est le facteur qui a le plus augmenté. La part de celles qui sont la plupart du temps ou toujours stressées passe de 17 % en 2012 à 25 % en 2022, comme le risque de *burn out*. Les parts des femmes victimes de harcèlement sexuel et de discriminations liées au sexe sont également en augmentation. Il faut rappeler que pourtant, des « filtres » entravent la reconnaissance des maladies professionnelles chez les femmes.

DÉNÉGATION DES EMPLOYEURS

Ces chiffres montrent que les conditions de travail tendent à se dégrader, à rebours d'une représentation du « progrès ambiant ». Ce n'est pas une surprise pour qui observe que depuis les années 90, le patronat grignote les acquis des périodes précédentes, exige dérégulation et flexibilisation. Il continue de nier l'implication des conditions de travail dans les coûts de la santé (voir également ci-dessous), malgré la responsabilité légale des employeurs à ce sujet. C'est donc à ce prix, payé par les travailleur-e-s et les collectivités publiques, qu'ils font leur beurre. ♦

Jean-Luc Ferrière

1 À lire sous: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/actualites/quoi-de-neuf.assetdetail.31866458.html>

MALADIES PROFESSIONNELLES

La droite perpétue l'impunité patronale

La majorité pro-patronale du Conseil national refuse de reconnaître la responsabilité des employeurs dans les maladies professionnelles.

Hypocrisie • Cachez ces coûts de la santé que l'on ne saurait voir. La majorité pro-patronale du Conseil national a balayé (à 127 voix contre 65) une initiative parlementaire gauche-verte qui demandait d'améliorer la reconnaissance des maladies professionnelles dont le stress au travail. Les parlementaires genevois-es du PLR (Cyril Aellen et Simone de Montmollin), de l'UDC (Céline Amaudruz et Thomas Bläsi), du MCG (Roger Golay) et du Centre (Vincent Maître) l'ont refusée et sont

donc responsables de la perpétuation du problème.

Pourtant le stress au travail augmente (voir ci-dessus) et touche près d'une personne sur 5, et il génère des coûts faramineux. Selon un rapport du Seco de 2000 (malheureusement pas actualisé), son coût serait de plus de 4,2 milliards par an, soit 1,2% du PIB (entre frais médicaux, absences et pertes de production). Ce coût double si on y ajoute celui des accidents professionnels

et des maladies professionnelles. Dans les pays européens, le coût économique des maladies professionnelles se monte même en moyenne à 3% du PIB, ce qui correspondrait en Suisse à 22 milliards en 2022.

Pourtant, la Suisse ne reconnaît que très partiellement les maladies professionnelles. Leur définition trop stricte exclut de nombreuses atteintes à la santé. Ainsi la majorité des troubles musculosquelettiques (TMS, très souvent développés dans les métiers pénibles) ne sont pas reconnus comme maladies professionnelles. Les maladies générées par le stress professionnel non plus.

Ainsi, le système suisse met les coûts à charge des malades (par la franchise et la participation des assuré-e-s) ou de la collectivité (primes d'assurance et subsides), et en exonère les employeurs pourtant responsables des conditions de travail: une application du célèbre principe « privatiser les bénéfices, socialiser les pertes [et les coûts] ». Un mensonge de plus du système néolibéral qui n'a que faire d'assumer les « externalités négatives ». ♦

Jean-Luc Ferrière

Décisions du SIT et de la CGAS

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

- abordé les enjeux syndicaux en lien avec la canicule et voté le soutien du SIT au cahier de revendications de la CGAS
- adopté les mots d'ordre pour les votations du 22 septembre 2024 : NON à LPP21 (réforme de la prévoyance professionnelle); pas de prise de position sur l'initiative biodiversité; NON à la modification de la loi sur l'imposition des personnes physiques (pour une imposition allégée de l'outil de travail des entrepreneuses et entrepreneurs actionnaires); NON à la modification de la loi sur l'instruction publique (formation des enseignants du primaire en 3 ans)
- voté le soutien du SIT au référendum « Non à la hausse des tarifs TPG »
- adopté les comptes SIT 2023
- fait le bilan du processus et des outils mis en place avec l'association DécadréE concernant les prises de parole au sein du comité

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

Discuté de la CCT genevoise des architectes

- voté le soutien de la CGAS à l'initiative pour un droit de la nationalité moderne
- voté le soutien de la CGAS aux référendums « Non au blocage du logement abordable à Genève - Non aux privilèges pour les propriétaires » et « Non à la hausse des tarifs TPG »
- adopté les mots d'ordre pour les votations du 22 septembre 2024 : NON à LPP21 (réforme de la prévoyance professionnelle); pas de prise de position sur l'initiative biodiversité; NON à la modification de la loi sur l'imposition des personnes physiques (pour une imposition allégée de l'outil de travail des entrepreneuses et entrepreneurs actionnaires); NON à la modification de la loi sur l'instruction publique (formation des enseignants du primaire en 3 ans)
- adopté l'ordre du jour de l'assemblée des délégué-e-s de septembre
- validé le projet de manifeste qui regroupe les revendications syndicales en matière de canicule
- évoqué les actions prévues à l'occasion du 14 juin, journée de la Grève féministe
- désigné les nouveaux-elles représentant-e-s de la CGAS au sein de la Fondation pour la formation professionnelle et continue, de la Commission de réinsertion professionnelle et du Conseil pour l'employabilité



Réformes des retraites SORTIR DE L'IMPASSE



· 25 juin · 22 août · 3 septembre ·
3 soirées, 2 films et 1 réflexion
pour dire NON à LPP21 et construire une alternative au 2^e pilier

<p>Mardi 25 juin, 18 h 15 – 20 h Uptown rue de la Servette 2 (à côté de l'UOG)</p> <p>–</p> <p>Projection du documentaire de Pietro Boschetti et Xavier Nicol « Quand je serai vieux je serai pauvre », 2017, suivi d'une discussion sur le fonctionnement et limites du système des 3 piliers.</p>	<p>Jeudi 22 août, 18 h 15– 20 h Uptown rue de la Servette 2 (à côté de l'UOG)</p> <p>–</p> <p>Projection du documentaire de Pietro Boschetti et Claudio Tonetti « Le Protokoll », 2022, suivi d'une discussion sur le 2^e pilier et sur l'aggravation de la situation que représente LPP21.</p>	<p>Mardi 3 septembre, 18 h 15 – 20 h UOG place des Grottes 3</p> <p>–</p> <p>LPP21 n'est pas une fatalité. Discussion sur la faisabilité d'un modèle de prévoyance alternatif aux 3 piliers.</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------





FÊTE DU Sit

Vendredi 30 août 2024
dès 18h dans le jardin du SIT

Il y aura à boire, à manger, de la musique.
venez avec vos ami-e-s, votre famille,
vos collègues de travail, nous nous
réjouissons de vous rencontrer !

FANFARE SYNDICALE



Le SIT souhaite créer une fanfare syndicale pour accompagner des manifestations, défilés, actions coup de poing.

Nous sommes à la recherche de musiciennes-ns amatrices-eurs ou professionnel-le-s qui voudraient rejoindre cette aventure.

N’hésitez pas à contacter les sous-signés en demandant nos adresses courriels au secrétariat.

À bientôt!
Daniel Schweizer
Daniel Häring
Philippe Clerc

Merci
Camarades!

102 ans. À elles trois, Olga Gomez, Isabelle Marchetti, et Françoise Weber totalisent plus d’un siècle d’engagement au SIT. C’est dire si elles l’ont bien méritée, leur retraite!

Olga fût ainsi engagée en 1990, où elle a rejoint l’équipe de la gestion des membres, dont elle fût donc le pilier durant plus de trois décennies.

Isabelle, quant à elle, rejoint le SIT en 1985. Elle intègre d’abord l’équipe du secteur public-santé-social, puis l’équipe de la caisse de chômage, et contribuera à faire de celle-ci ce qu’elle est encore aujourd’hui : la seule vraie caisse syndicale de Suisse, envers et contre tout!

Quant à Françoise, engagée en 1995, il faudrait un numéro entier de SITinfo pour dresser la liste des secteurs publics et subventionnés dont elle a organisé syndicalement les salarié-e-s, d’accords qu’elle a arrachés aux employeurs, et... de pétitions qu’elle a lancées. Françoise, c’est aussi la « Madame formation professionnelle » du SIT. Une figure incontournable des instances tripartites cantonales dans le domaine.

Chacune dans leurs fonctions, elles ont fait preuve d’un engagement sans faille pour le SIT et dans la défense des intérêts des travailleuses et des travailleurs. À toutes les trois, un immense merci et tous nos vœux de longue et heureuse retraite!

LE COURRIER
L'essentiel, autrement.

**l'info
à vos
côtés**
**COMPRENDRE
LE MONDE,
AGIR ENSEMBLE**



**-30% sur nos abos
aux membres de nos
réseaux partenaires**
lecourrier.ch/offres




Tous les mardis de
9h à 11h ou de 19h à 21h
Du 2 juillet au 20 août 2024
Prix 40.-
Inscription à la réception de l'UOG
et au bureau 6

**Cours
d'été UOG
2024**



14 juin 2024

5 ans après la grève féministe historique de 2019, la mobilisation du 14 juin ne faiblit pas. Des dizaines de milliers de personnes ont manifesté dans toute la Suisse, ainsi qu'à Genève. Le chemin vers l'égalité est encore long. Les femmes gagnent toujours en moyenne un cinquième de moins que les hommes. Nous revendiquons la valorisation des métiers féminisés comme celui des employé-e-s de maison en quête de travail décent, la réduction du temps de travail, la reconnaissance et le partage du travail éducatif, domestique et de soin aux autres. La bataille pour des retraites dignes passe par une opposition à la réforme LPP, qui est une arnaque pour les femmes et une affaire pour l'industrie de la finance. Le 14 juin, nous avons redit notre opposition à toutes formes de violences sexistes et sexuelle. Nous avons exprimé notre solidarité avec les femmes et les enfants, premières victimes des guerres en Palestine, en Israël, en Ukraine, au Congo, au Soudan et la répression impitoyable en Iran, en Afghanistan. 

Valérie Buchs
photos par Eric Roset & SIT



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 Barelet, Valérie Buchs, Manuela Cattani, Jérôme Chapuis, Équipe Chômage, Ignace Cuttat, Clément Dubois, Davide De Filippo, Sarah Destanne, Merita Elezi, Mirella Falco, Jean-Luc Ferrière, Anne Fritz, Sandra Froidevaux, Thierry Horner, Alice Lefrançois, Martin Malinovski, Nicole Moser, présidence du SIT, Julien Repond, 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.

