

*La newsletter des membres du SIT travaillant
avec des personnes en situation de handicap*



Photo : Eric Roset

Dans ce numéro :

- Avant-projet de loi sur l'égalité et les droits des personnes en situation de handicap (LED-H) **page 2**
- SCOPSE **page 2**
- Activité syndicale récente dans les différentes institutions **page 4** :
 - Fondation Ensemble
 - Sgipa
 - EPI
- Agenda **page 8**

Avant-projet de loi sur l'égalité et les droits des personnes en situation de handicap (LED-H)?

Des militant-es du SIT travaillant aux EPI et à Clair-Bois ont analysé un avant-projet de loi concernant les personnes en situation de handicap. Nous avons ensuite envoyé des commentaires au département de la cohésion sociale (DCS) à leur demande, afin de leur faire part des limitations de cet avant-projet.

Nous avons constaté que l'affaire du foyer de Mancy a commencé à faire comprendre aux autorités l'urgence de la situation pourtant alertés depuis des années par les syndicats.

Si nous avons trouvé positif de vouloir rassembler en un seul texte la législation existante nous avons remarqué qu'à l'exception des professionnel-les, tous les autres partenaires ont pu participer à la rédaction de l'avant-projet de loi. Nous avons donc demandé qu'un siège soit donné aux syndicats dans la future commission prévue par la loi.

Cette loi n'a pas abordé la question de la discrimination économique des personnes en situation de handicap. Il est pourtant peu aisé de faire l'impasse sur les questions de revenus - AI ou salaires des collaborateurs-trices en emploi

adapté (CEA) lorsqu'il est question de l'intégration des personnes en situation de handicap.

De manière générale, les éléments de mises en œuvre et les moyens nécessaires à l'atteinte des objectifs, notamment financiers, brillent par leur absence. Nous avons également constaté l'absence de mesures de contraintes ou de sanctions pour les institutions tombant dans le champ d'application de la loi, en cas de non-respect de cette dernière.

Nous allons donc suivre de près cet avant-projet de loi. **Si vous souhaitez rejoindre le groupe de travail, écrivez-nous !**

SCOPSE

Depuis septembre 2023, le SIT est en contact avec le DCS concernant SCOPSE, le nouveau programme d'inspection des institutions œuvrant dans le handicap, qui a vu jour après l'affaire du foyer de Mancy. Voici un petit résumé de la position syndicale exprimée au DCS :

Ce service n'aura pas comme objectif de traiter les plaintes des lanceurs-euses d'alerte, par exemple, un-e professionnel-le qui serait témoin de maltraitance. Ce qui est regrettable car les institutions du subventionné (Clair-Bois, Sgipa, ...) ne sont pas couvertes par la loi sur les lanceurs-euses d'alerte qui les protège notamment contre le licenciement.

En novembre 2024, le DCS nous faisait part des critères examinés par SCOPSE. Or, les conditions de travail n'entrent pas dans ces critères. Pourtant, les syndicats ont plusieurs fois démontré que les conditions de travail avaient un lien étroit avec la qualité de l'encadrement.

Comme l'expliquait une militante de Clair-Bois, les résultats alarmants du sondage syndical démontraient un lien entre sous-effectif chronique et défauts de prestations. Pourtant, Clair-Bois aurait coché toutes les cases ou presque, des critères examinés par SCOPSE.

Autre exemple, en cas de manque de protection contre le licenciement, un-e employé-e osera moins souvent défendre le bien-être des usagers-ères et contredire la hiérarchie en cas de désaccord sur la pratique, de peur de perdre son poste.

Le DCS et des employeurs nous ont également fait part de leurs difficultés à recruter du personnel qualifié et ne parviennent pas à garder les apprenti-es. Or, nous avons des témoignages d'apprenti-e-s qui sont mal traité-e-s, qui ne bénéficient pas d'un suivi suffisant par manque de moyen pour le personnel en poste et des praticien-ne-s formateurs-rice-s en sous-effectif. Peut-on alors s'étonner de la difficulté à les fidéliser ?

De nombreux-euse-s professionnel-le-s nous font part d'une grande lassitude et d'atteintes à leur santé physique et psychique dans de



nombreuses institutions s'occupant de personnes en situation de handicap. Des professionnel-le-s qui jettent l'éponge et se reconvertissent, estimant qu'ils et elles ne peuvent plus effectuer leur métier correctement, qui estiment devenir maltraitant-e-s malgré eux-elles faute de moyens.

Ainsi, si les conditions de travail ne sont pas passées à la loupe lors des inspections du SCOPSE, nous sommes persuadés que le DCS ne pourra protéger correctement les personnes en situation de handicap et tirer les conclusions nécessaires concernant le fonctionnement des institutions inspectées. Il y a un risque certain que les mauvaises conditions de travail ne permettent

pas aux personnes en situation de handicap d'avoir une vie digne et de respecter leurs droits en accord avec la LPH (ou la future LED-H).

Nous avons alors appris que la liste de critères qui nous avait été envoyée n'était pas exhaustive. Le DCS nous a alors listé les 4 grands domaines d'intervention du SCOPSE :

- 1) la forme juridique, l'organisation et les lignes directrices institutionnelles ;
- 2) le respect des droits fondamentaux et de la dignité des personnes ;
- 3) les prestations socio-éducatives ;
- 4) la gestion du personnel.

Il nous a également été indiqué que tant les bénéficiaires que le personnel serait entendu sur les prestations.

En revanche, « il n'entre pas dans les compétences du SCOPSE de se prononcer sur les effectifs d'une entité, ni de s'impliquer dans le partenariat social entre les employeurs et les organisations représentatives du personnel ».



Quelles activités syndicales récentes dans les institutions ?

FOCUS SUR Trajets

La Délégation du personnel à la Fondation Trajets

La Délégation du personnel joue un rôle central au sein de la Fondation Trajets. Elle est composée de huit membres élus parmi les collaboratrices et collaborateurs, et a pour mission principale de défendre les droits des membres du personnel, tout en favorisant un dialogue constructif avec la direction et ponctuellement avec le bureau du Conseil de Fondation. Son action s'exerce à la fois collectivement, pour l'ensemble du personnel, et individuellement, lorsqu'une personne rencontre une difficulté particulière.

Une délégation de proximité

Les huit membres qui composent la délégation proviennent de différents secteurs de la fondation, ce qui permet de refléter la diversité des métiers et des réalités de terrain. Leur rôle ne consiste pas uniquement à représenter le personnel : ce sont également des interlocutrices et interlocuteurs de confiance, accessibles et disponibles pour écouter les préoccupations, répondre aux interrogations et accompagner les personnes en cas de besoin.

La mission première de la délégation est de défendre les intérêts collectifs et de garantir que les droits des membres du personnel soient respectés, conformément à la Convention collective de travail (CCT) et aux principes qui régissent la fondation.

Pour préparer les échanges avec la direction et le conseil de fondation, les membres de la délégation effectuent régulièrement des visites dans les différents lieux de la fondation. Ces déplacements permettent de recueillir les impressions, suggestions et difficultés des équipes. Cette proximité avec le terrain garantit que les préoccupations relayées à la direction reposent sur une vision réaliste et complète.

Deux instances spécifiques : commission paritaire et groupe CCT

La délégation s'investit également dans deux instances spécifiques, pour négocier avec la direction :

1. La commission paritaire

Composée de deux membres de la délégation et de deux membres de la direction générale, cette commission veille au respect de la CCT et intervient en cas de litiges. Elle joue un rôle d'arbitre en garantissant une

interprétation juste et commune des règles. En cas de désaccord entre une personne employée et l'institution, la commission examine la situation et cherche une solution équitable.

2. Le groupe CCT

Également constitué de deux représentant-es de la délégation, de deux de la direction ainsi qu'un secrétaire syndical et un membre du Conseil de Fondation. Ce groupe travaille sur l'évolution et l'amélioration de la CCT.

Contrairement à la commission paritaire, il n'agit pas en réaction à des conflits, mais de manière proactive. Son objectif est d'adapter la CCT aux évolutions du secteur et aux besoins des équipes, afin d'améliorer les conditions de travail. Cela peut concerner le temps de travail, la rémunération et l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle ou encore la reconnaissance des spécificités liées au domaine social.

Conclusion

En défendant les droits des membres du personnel et en travaillant à l'amélioration constante des conditions de travail, la Délégation du personnel de la Fondation Trajets contribue directement au bien-être des équipes et, par extension, à la qualité des projets menés par la Fondation Trajets.

Notre délégation a également une spécificité importante : elle est une délégation syndicale affiliée au SIT (Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs). Cela signifie que nous travaillons en lien direct avec le syndicat, ce qui renforce notre légitimité et nous permet de bénéficier d'un soutien supplémentaire en matière de droits du travail et de représentation.

Ainsi, nous appelons l'ensemble des collègues à se syndiquer.

Fondation Ensemble

Le SIT a du saisir la CRCT concernant les conditions de travail des veilleurs-euses et le licenciement de coordinateurs-trices. Pour ces derniers-ères, un accord a pu être trouvé, qui doit rester confidentiel. Pour les veilleurs-euses, aucune avancée n'a été possible.

Toutefois, depuis l'intervention des syndicats, la classe salariale des veilleurs-euses a, par pure coïncidence, évolué. Ils et elles sont désormais en classe 5 à 8 selon leur diplôme. Ceci reste tout à fait contraire à la loi, ce changement a simplement permis d'augmenter la classe salariale de certain-es et pas les autres. Serait-ce une tentative de division extrêmement subtile du patronat ?

En parallèle, les syndicats avaient dénoncé le non-respect de la loi sur le travail (LTr) pour les veilleurs-euses, à l'OCIRT. L'OCIRT a donné raison au SIT et

désormais, les veilleurs-euses ont droit à récupérer 10% de chaque heure de nuit travaillée en repos. Qui a dit que la lutte syndicale ne payait pas ?

Le personnel de la Fondation Ensemble toutes professions confondues s'est à nouveau réuni au syndicat et un sondage a été envoyé afin de bien connaître les conditions de travail. La mobilisation s'organise.

Sgipa

Le personnel s'est réuni en Assemblée Générale au SIT le 13 mai et a envoyé une résolution qui n'a reçu à ce jour aucune réponse.

Une restructuration interne à la Sgipa menaçait effectivement des postes d'éducateurs-trices qui sont remplacé-es par des ASE pour faire les nuits. Différentes clarifications quant aux directives et cahiers des charges ont été demandées.

Une préoccupation pour la qualité de l'encadrement a été exprimée ainsi qu'une augmentation de la souffrance au travail ce qui entraîne parfois une peur de défendre la qualité d'encadrement des bénéficiaires.

EPI

La direction soutien la demande de revalorisation salariale pour les ASE et les éducateurs-trices. Les cahiers des charges ont été révisés par une commission paritaire et la demande formelle a été envoyée début juillet.

Le taux d'absentéisme reste très élevé dans les foyers, ateliers et certains autres services. La présence de remplaçant-es et d'intérimaires sur le terrain est bienvenue, mais la situation reste préoccupante.

La délégation syndicale relève les progrès réalisés sur la planification horaire et le soutien des équipes, mais déplore que ces mesures ne soient pas encore appliquées partout au sein des EPI.



À VOUS DE JOUER !

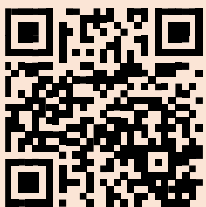


Syndiquez vos collègues.

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

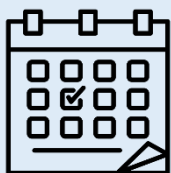
Rejoignez-nous dans les réunions syndicales et à nos formations.

Participez à nos Assemblées Générales, aux manifestations et aux futures actions.



Syndiquez vos collègues !

AGENDA – Formations syndicales à venir



Assemblée Générale du personnel de la fonction publique et subventionnée au Palladium le 12 mars à 20h

Manifestation de la fonction publique et subventionnée le 19 mars 2026 à 17h30 au parc des Chaumettes

Formation être délégué-e / militant-e syndical-e : module 1 le 19 mai 2026, module 2 le 23 février 2027, module 3 le 25 mai 2027

Formation CCT AGOEER – 12 octobre 2026 13h30-17h

Vous pouvez demander un congé syndical pour les formations.
Plus d'infos : sit@sit-syndicat.ch



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

Permanences secteurs Public-Santé-Social
Ouvertes aux personnes non-membres du syndicat

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

Vérifiez avant de venir sur www.sit-syndicat.ch/horaires