



## SALAIRE MINIMUM

# Combattre la précarité sans se laisser diviser

Sous l'égide de la CGAS, le SIT se lance dans la bataille d'une nouvelle initiative pour instaurer un salaire minimum légal. A vos stylos!

**Initiative syndicale** • Tout travail mérite salaire. Tout salaire devrait permettre d'en vivre. Contre la précarité, 23 frs, c'est un minimum! Ce sont avec ces slogans que le SIT et l'ensemble des syndicats genevois relancent la lutte pour instaurer un salaire minimum légal à Genève.

Ils-elles sont plus de 30'000, les travailleuses qui gagnent moins de 4000 frs par mois à Genève tout en travaillant à plein temps,

dont deux tiers de femmes. Parmi ces salarié-e-s précaires, la moitié touche même moins de 3500 frs par mois. Parce que leurs employeurs refusent de leur verser un salaire décent, ces travailleuses doivent recourir à de multiples aides sociales pour survivre, dans une des villes les plus chères – et plus riches – du monde.

A l'instar des cantons de Neuchâtel, du Jura et bientôt du Tessin, Genève doit se doter d'un salaire minimum

légal afin de combattre cette précarité. Il est inadmissible que des travailleuses ne parviennent pas à vivre de leur travail, quel qu'il soit.

Alors que d'aucun-e-s tentent de rejeter la responsabilité de cette précarité sur les travailleuses elles-mêmes, en particulier sur les étrangères et les frontalières, l'introduction d'un salaire minimum légal permettra véritablement de lutter contre la pauvreté découlant du travail mal rémunéré,

en agissant sur les véritables responsables de cette précarité: les patrons qui se livrent à la sous-enchère salariale.

Pour faire sortir des dizaines de milliers de travailleuses de la précarité dans laquelle certains employeurs les enferment, signons et faisons signer l'initiative « 23 frs, c'est un minimum! ». ♦

Davide De Filippo

> SUITE PAGES 7-8-9-10

## IMPOSITION DES ENTREPRISES

Le Conseil fédéral, au service du patronat, a déposé son nouveau projet de réforme de l'imposition des entreprises: c'est un copier-coller de la RIE3 refusée clairement par le peuple.

4

## MATERNITÉ ET ADOPTION

La Confédération a mis en consultation deux modifications de la LAPG, qui sont insuffisantes et qui reproduisent les discriminations faites aux femmes.

5

## BLOCAGES DE CHANTIERS

Face à des patrons pyromanes et jusqu'au-boutistes, les syndicats durcissent le ton et bloquent simultanément plusieurs chantiers d'envergure à Genève.

11

## SERVICES PUBLICS

A la veille du renouvellement du Conseil d'Etat, le SIT dresse un bilan catastrophique du partenariat social avec l'Etat-employeur.

12

## BIBLIOTHÈQUE DE GENÈVE

Un rapport de la Cour des comptes confirme ce que le personnel dénonce depuis longtemps. Ce dernier attend maintenant des actes concrets.

13

# Billet de la présidence

Lorsque vous posez la question à un-e électeur-trice, quelles sont les chances qu'il-elle vote un jour pour un parti X, vous tentez d'avoir des informations sur ses préférences politiques « relatives » et de connaître l'attractivité des différents partis (potentiel électoral), y compris celle des plus petits.

Si en parallèle vous avez des informations sur ses choix électoraux, ses préférences « absolues », soit une réponse à la question « pour qui avez-vous voté ? », alors vous disposez de données pour un outil qui vous permettrait de déterminer la « capacité de concrétisation » des partis: une mesure de leur capacité à convertir leur potentiel électoral en votes effectifs.


Les données individuelles doivent être traitées, pour déterminer la probabilité moyenne de voter pour un parti. C'est le ratio (division) de la force électorale effective de chaque parti, soit le pourcentage des voix exprimées pour un parti, par leur potentiel électoral qui mesure leur « capacité de concrétisation ». Un exemple

## Élections fédérales d'octobre 2015, à Genève :

Parti	Potentiel électoral	Force électorale	Taux de concrétisation
PS	47	19.9	42%
Verts	47	11.5	24%
MCG	24	7.9	33%
UDC	31	17.6	57%
PLR	46	20.5	45%
PDC	41	12.1	30%

Plus le taux de concrétisation est élevé, plus le succès du parti dépend de sa force à mobiliser ses électeur-trices potentiel-le-s. Evidemment, la concurrence entre deux partis augmente avec leur proximité idéologique.

C'était le cas pour des partis comme l'UDC, le MCG ou Genève en Marche, lors des dernières élections cantonales genevoises, dont le discours anti-frontalier-ère était devenu indigeste. Le bloc « populiste » a perdu, titrait la presse, au lendemain du scrutin. C'est un recentrage du parlement cantonal, plus jeune et féminin, vers un rapport de force plus traditionnel, puisque la gauche a maintenant 41 sièges, la droite 40, mais l'arbitrage reste en main de l'UDC ou du MCG, donc pas si facile...

Les enjeux cantonaux à venir sont de taille, aussi maintenons notre propre potentiel, sur le terrain, avec les travailleurs et travailleuses! 

Diego Cabeza



## SOMMAIRE

### ÉDITO

Un 1<sup>er</sup> mai de lutte **p3**

### ACTUALITÉS

- Ueli Maurer fait le sourd **p4**
- Entre nous pas de frontières **p4**
- Le Conseil fédéral discrimine encore les femmes **p5**
- Un congé fédéral adoption minuscule et sexiste **p5**
- Clinique Corela: les victimes doivent agir rapidement **p6**

### DOSSIER

- Contre la précarité, 23 frs c'est un minimum! **p7**
- Un salaire minimum pour vivre décentement **p8**
- Dans l'intérêt de toutes et tous **p9**
- Adapter à Genève le modèle neuchâtelois **p9**
- Cinq bonnes raisons de signer l'initiative **p10**

### SECTEURS

- Actions de blocage de chantiers **p11**
- Légère augmentation des salaires minimaux **p11**
- Une législature désastreuse sur le plan du partenariat social **p12**
- Licenciements de travailleurs âgés, lubie de syndicalistes? **p12**
- Souffrance du personnel enfin reconnue **p13**

### ANNONCES

**p14-15**

### EN ACTION

Un blocage d'envergure **p16**



**syndicat**  
interprofessionnel  
de travailleuses et  
travailleurs

### HORAIRES

9 h à 12 h et 14 h à 17 h 30  
sauf le vendredi et vacances scolaires (jusqu'à 17 h)

Les renseignements sur les problèmes de travail ou de chômage ne sont pas donnés par téléphone. Il faut pour cela passer aux permanences.

### PERMANENCES DU SIT

**Bâtiment, parcs et jardins, nettoyage**  
mardi et jeudi de 15 h à 18 h au rez-de-chaussée

#### Tertiaire-privé

(Régies, agriculture, hôtellerie, restauration, économie domestique, industrie alimentaire, esthétique, coiffure, services, garages, horlogerie, industrie, commerce, médias, transports, finance, etc.)  
mardi et jeudi de 14 h à 18 h au 1<sup>er</sup> étage

#### Santé, social, secteurs public et subventionné

mardi de 10 h 30 à 13 h 30  
mercredi de 15 h à 18 h au 2<sup>e</sup> étage

#### Opération Papyrus

lundi de 14 h à 20 h, jeudi de 14 h à 17 h  
vendredi de 9 h à 12 h

#### Service des impôts

déclaration: sur rendez-vous pour les membres uniquement  
+41 (0) 22 818 03 20

### CAISSE DE CHÔMAGE DU SIT

guichets: lundi, mercredi et vendredi de 14 h à 17 h au 3<sup>e</sup> étage  
+41 (0) 22 818 03 33  
tous les matins, de 9 h à 12 h

### CONTACTEZ NOUS

16, rue des Chaudronniers  
case postale 3287, 1211 Genève 3  
tél.: +41 (0) 22 818 03 00  
fax: +41 (0) 22 818 03 99  
courriel: sit@sit-syndicat.ch  
web: www.sit-syndicat.ch

# Un 1<sup>er</sup> mai de lutte

Un premier mai 2018 de lutte et d'unité, c'est ce que prépare le SIT avec les autres syndicats et le comité 1<sup>er</sup> mai. Un thème, lutter contre la précarité, à commencer par celle de nature économique, et deux revendications salariales: des mesures efficaces pour imposer l'égalité salariale entre les hommes et les femmes dans les entreprises, et l'inscription dans la loi genevoise d'un salaire minimum légal à 23 francs de l'heure, avec sanctions pour les entreprises qui ne le respecteraient pas.

Que le thème de l'égalité salariale ne reste pas confiné aux journées du 8 mars et du 14 juin, et s'impose pour le 1<sup>er</sup> mai, c'est bien la moindre des choses au vu de l'affront que le parlement fédéral a infligé aux salariées.

En recalant les mesures timides, et au fond peu efficaces car réservées à l'infime minorité d'entreprises de plus de 100 employé-e-s et sans sanctions pour les entreprises qui ne respecteraient pas la loi, le parlement fédéral s'est rangé le 28 février contre les femmes et contre les salarié-e-s, du côté des entreprises. Que le thème d'un salaire minimum légal à 23 francs de l'heure prôné par l'initiative syndicale lancée le 9 avril pour obliger le canton à protéger de la précarité les 30 000 salarié-e-s, dont deux tiers de femmes, qui pour un travail à temps complet, gagnent encore dans la riche Genève moins de 4 000 frs mensuels est également une évidence.

Ces revendications sont structurellement liées et se renforcent l'une l'autre, c'est pourquoi il est intéressant de les relier pour le 1<sup>er</sup> mai.

Structurellement liées parce que la persistance de la précarité et des inégalités salariales au détriment des femmes n'est rien d'autre que des décisions politiques mûrement réfléchies qui répondent aux intérêts fondamentaux du patronat.

Pendant que 30 000 salarié-e-s à Genève gagnent moins de 4 000 frs par mois, un PDG

en Suisse gagne en moyenne 8,5 millions par an.

Pendant qu'une vendeuse non qualifiée et sans expérience à Genève gagne 21,65 frs de l'heure, le même PDG gagne plus de 5 000 frs de l'heure.

Pour gagner autant qu'un PDG en une année, un-e salarié-e de l'hôtellerie-restauration rémunéré 3 435 francs par mois devrait travailler 190 ans.

Chaque mois il manque en moyenne aux femmes 600 francs « perdus » dans le 7,4 % de différence salariale avec les hommes, qui n'est pas explicables par autre chose que la discrimination en raison du sexe. Et pendant que les femmes au rythme actuel du pas d'escargot devraient attendre 170 ans pour atteindre l'égalité salariale, un dirigeant helvète gagne, en moyenne, 148 fois plus que son employé-e lambda, alors qu'il y a quelques décennies

## Egalité salariale et salaire minimum légal, des revendications structurellement liées


ce même PDG ne s'en sortaient pas si mal en gagnant « seulement » 50 fois plus qu'un-e employé-e lambda.

À propos de « perdus », il est flagrant de constater que le maintien des dis-

criminations salariales à l'égard des femmes, le maintien de salaires extrêmement bas qui obligent une partie des salarié-e-s à recourir à l'aide sociale, ne sont pas perdus pour tout le monde: ils sont allègrement empochés par les actionnaires. Qui souhaitent continuer ainsi.

Pour changer de cap, pour mettre fin au dumping salarial à l'égard des femmes et pour des salaires dignes contre la précarité; pour reprendre notre dû de femmes et d'hommes qui contribuent par leur travail à la création des richesses des entreprises et de la collectivité, c'est ainsi un combat titanesque pour que la richesse change de poche, et passe de celles des actionnaires à celles des salarié-e-s. À ce premier mai de lutte d'y contribuer.

Et de poursuivre en faisant très rapidement aboutir l'initiative cantonale pour un salaire minimum légal à 23 francs de l'heure, et en préparant la grande manifestation syndicale nationale du 22 septembre pour l'égalité salariale entre les hommes et les femmes organisée à Berne par l'Union syndicale suisse.

**Bon premier mai.** 

Manuela Cattani

## IMPOSITION DES ENTREPRISES

# Ueli Maurer fait le sourd

Le Conseil fédéral, au service du patronat, a déposé son nouveau projet de réforme de l'imposition des entreprises: c'est un copier-coller de la RIE3 refusée clairement par le peuple.

**PF17** • Rappelez-vous, le 12 février 2017, coup de tonnerre: le vote sur la RIE3 envoyait dans les cordes cette réforme de l'imposition des entreprises. La majorité des votant-e-s n'a pas voulu offrir aux multinationales de nouvelles niches fiscales, avec des milliards de pertes pour les cantons, les communes et la Confédération, et leurs conséquences, des coupes massives dans les prestations publiques et sociales. Une année plus tard, le Conseil fédéral dépose son nouveau projet, PF17. Or il est pratiquement identique à celui refusé dans les urnes. Le SIT fera tout pour le combattre, notamment en soutenant activement l'initiative « Zéro pertes » au niveau cantonal.

## DU PAREIL AU MÊME

L'emballage est différent, mais le cadeau aux grandes entreprises qu'il contient est pratiquement identique: mêmes niches fiscales, avec 90% de déduction des bénéfices des brevets (« *patent box* ») et déduction de 150% des frais de Recherche & Développement (« *super-déduction* »). Seules modifications: la déduction des intérêts notionnels est abandonnée, et le montant total des déductions est limité à 70% des bénéfices, au lieu de 80% avec la RIE3. Autre petite adaptation: la part des dividendes des actionnaires sera de 30%, au lieu de 40% jusqu'ici.



La ristourne de l'IFD aux cantons est identique à celle de la RIE3, ce qui maintiendrait la course à la sous-enchère fiscale entre les cantons, qui deviendraient chacun un danger pour les autres.

## « COMPENSATIONS » INSIGNIFIANTES

Les autres changements sont mineurs et visent seulement à réduire les oppositions au projet au lieu d'en préparer un sur de nouvelles bases. Ainsi,

obligation est donnée aux cantons de partager leur part supplémentaire d'IFD avec les communes, et de prévoir une petite augmentation des minimas pour les allocations familiales (+ 30 francs par mois), qui sera toutefois invisible dans plusieurs cantons, dont Genève, parce qu'ils sont déjà au-dessus du niveau fixé par la Confédération.

Les pertes restent considérables: plus de 2 milliards de perdus pour les cantons. Pour les aider, la Confédération mettrait un milliard de sa poche, atténuant ainsi les pertes cantonales, mais générant une perte pour elle de 700 millions. Pour Genève, les pertes avoisinent les 365 millions. Une pareille baisse pourrait tout à fait être évitée dans la réforme en bloquant les baisses fiscales cantonales, et en donnant un délai aux entreprises pour s'adapter. Le projet fédéral sera au calendrier des chambres fédérales aux sessions de printemps et d'après l'été.

## FRONT D'OPPOSITION

Au niveau national, PS et USS ont déjà annoncé que ce projet était inacceptable. Rappelons que la fiscalité n'est de loin pas le seul critère d'implantation des entreprises en Suisse, et que le taux des cantons suisses est déjà aujourd'hui à un niveau de dumping. Cette réforme est utilisée par le patronat pour dégager encore plus de bénéfices et affaiblir les services publics sociaux dont les salarié-e-s ont besoin (crèches, écoles, hôpitaux, EMS, aide à domicile, etc.). Au point où le Conseil fédéral admet, pour la première fois, être allé trop loin dans la défiscalisation par la RIE2!

A Genève, le mouvement syndical et le SIT soutiennent l'initiative « Zéro pertes », qui demande que la mise en œuvre de la réforme se fasse sans pertes pour les services publics, déjà sous pression suite aux baisses précédentes qui lui font perdre près d'un milliard par an au profit des plus riches. A signer impérativement et rapidement, par exemple en allant sur notre site [www.sit-syndicat.ch](http://www.sit-syndicat.ch). ♦

Jean-Luc Ferrière

## MIGRATION

# Entre nous pas de frontières

Solidarité sans frontières organise une manifestation nationale le 16 juin prochain à Berne pour une politique migratoire ouverte. Avec le soutien du SIT.

**Manifestation** • Les anciennes et nouvelles guerres continuent de dévaster d'innombrables régions du monde. L'Europe ne cesse de réinventer son pouvoir colonial. Dans le monde entier, les violences et la pauvreté forcent des millions de personnes à fuir leurs habitats. Les frontières de l'Europe se déploient toujours plus loin et s'installent en Afrique. La Méditerranée a des airs de fosse commune. En Suisse, on est scandalisé par la traite des es-

claves en Libye, mais, parallèlement, l'on arrive à se réjouir de la diminution du nombre de demandes d'asile. Avec une soixantaine d'organisations, le SIT soutient la manifestation nationale « Entre nous pas de frontières », organisée le 16 juin prochain à Berne pour dénoncer la politique migratoire de la Suisse fondée sur l'accroissement des inégalités, la xénophobie et la répression. Pour un véritable droit à l'asile en Suisse, pour la régularisation des

sans-papiers, pour une société ouverte, engagée et courageuse.

En 2018, le mouvement antiraciste doit faire face à des défis sur tous les fronts. Les centres fédéraux rendent les liens entre la population et les demandeurs-euses d'asile encore plus difficiles à établir et isoleront un grand nombre des personnes arrivant en Suisse. Le permis F provisoire maintient des milliers de personnes dans une précarité à long terme et

leur enlève ainsi la possibilité d'une vie indépendante et autodéterminée sur le territoire Suisse. La motion de la droite « Pour une législation cohérente sur les sans-papiers », annoncée pour la session parlementaire d'automne, tend à nier des droits fondamentaux tels que le droit à l'assurance maladie ou le droit à l'école pour les enfants sans-papiers. Aussi, dans des cantons tels que Zurich et Genève, l'aide d'urgence devient un domaine d'expérimentation de stratégies répressives afin de forcer le départ de ses bénéficiaires. En décembre, la Suisse fêtera ses dix ans d'adhésion aux accords de Dublin, décennie durant laquelle elle aura effectué pas moins de 30 000 rapatriements dans différents pays de l'UE. ♦

Solidarité sans frontières, adaptation SITinfo

## MATERNITÉ

# Le Conseil fédéral discrimine encore les femmes

La Confédération a mis en consultation deux modifications de la LAPG, qui sont insuffisantes et qui reproduisent les discriminations faites aux femmes.

**Egalité** • La Confédération a ouvert deux consultations sur une modification de la loi sur l'assurance perte de gain en cas de service et de maternité (LAPG). L'une instaurant sur le plan suisse un congé adoption de deux semaines (lire ci-dessous) et l'autre portant sur l'indemnisation du report du congé maternité en cas d'hospitalisation prolongée du nouveau-né. Genève ayant fait œuvre de pionnier dans les deux domaines, les solutions fédérales sont non seulement timides, mais également discriminatoires.

## LACUNE DU DROIT ACTUEL

Actuellement, la LAPG ne prévoit pas d'indemnisation des mères qui demandent le report du congé maternité en cas d'hospitalisation prolongée du nouveau-né. A Genève, la question du paiement du salaire pendant cette période avait été tranchée par la Cour d'Appel en 2008: c'est à l'employeur de payer le salaire à 100% selon l'échelle de Berne, dépendant des années de service. Or, l'hospitalisation d'un enfant grand prématuré peut se prolonger au-delà du droit au salaire de la

mère, contraignant celle-ci à écarter le report du congé maternité. La présence de la mère est requise auprès d'un enfant prématuré, car il a été démontré que cela permet de garantir à l'enfant un développement normal.

La durée de cette présence de la mère auprès de l'enfant ne devrait évidemment pas dépendre des années de service acquises auprès de l'employeur.

## SOLUTION INSUFFISANTE

Afin de combler cette lacune, le Conseil fédéral prévoit une indemnisation à 80% du revenu pendant une période de report du congé maternité de 56 jours au maximum, soit l'équivalent des huit

semaines d'interdiction de travailler au sens de la loi sur le travail. Cette solution bénéficierait entièrement aux employeurs, qui seraient libérés de l'obligation de verser le salaire. Mais elle prêterait

les salariées genevoises dès la 2<sup>e</sup> année de service, car l'échelle de Berne prévoit le versement du salaire à 100% durant deux mois dès la 2<sup>e</sup> année de service, trois mois dès 5<sup>e</sup> année de service, etc. La solution du Conseil fédéral est donc insuffisante. La durée de l'indemnisation ne devrait pas être limitée dans le temps, tant que l'enfant ne sort pas de l'hôpital. Aucun financement supplémentaire de la



LAPG ne serait nécessaire pour garantir cette prestation, le nombre de nouveau-nés concernés par une hospitalisation de plus de 56 jours étant statistiquement insignifiant.

## CONDITION INACCEPTABLE

Le projet prévoit que seules les mères qui exercent de nouveau une activité lucrative après l'accouchement auront le droit de bénéficier de ce report du congé. C'est une condition inacceptable dès lors que nombre de femmes sont contraintes d'interrompre momentanément leur activité professionnelle en raison de l'absence d'un congé paternité ou parental rémunéré, de la pénurie criante de places en crèches, et du refus de la plupart des employeurs d'octroyer un congé sans solde après l'accouchement. Cette interruption de carrière a de surcroît des effets négatifs sur le revenu de la famille, leur progression salariale, leur possibilité de promotion ou le montant de leurs futures rentes. Cette disposition s'appliquera également si un CDD prend fin durant le congé maternité. Or nous savons que les femmes sont les plus touchées par le travail précaire. Une disposition qui reproduit une fois encore les discriminations que subissent les femmes dans le monde du travail.

Le droit au congé maternité n'est fort heureusement octroyé qu'à condition d'avoir préalablement cotisé à l'assurance. Il doit en aller de même pour l'indemnisation en cas d'hospitalisation prolongée du nouveau-né. ♦

Valérie Buchs

## ADOPTION

# Un congé adoption fédéral minuscule et sexiste

Le Conseil fédéral propose un congé adoption fédéral de 14 jours. Ridiculement court, et sexiste par-dessus le marché.

**Egalité** • Au plan fédéral, il n'existe pas de droit au congé en cas d'adoption. Tandis que la loi genevoise sur l'assurance maternité et adoption (LAMAt), prévoit un congé adoption de 16 semaines pour les enfants de moins de 8 ans révolus, indemnisé à 80%, à prendre à choix par le père adoptif ou la mère adoptive, le Conseil fédéral propose un congé adoption de 14 jours seulement lors de l'adoption d'un enfant de moins de 4 ans. Prétendre, pour justifier une durée d'indemnisation plus courte que lors d'une naissance, que la mère n'a pas besoin de temps pour se remettre de l'accouchement, c'est méconnaître la

durée des démarches liées à l'adoption et le temps indispensable à l'accueil d'un enfant en bas âge dans la famille. Une durée identique à celle du congé maternité est indispensable. Compte tenu du faible nombre d'adoptions annuelles, le coût d'une solution plus généreuse ne nécessiterait aucun financement complémentaire au regard de l'excellente santé financière de la LAPG.

## CONDITION DISCRIMINATOIRE

L'avant-projet prévoit qu'en cas d'adoption conjointe, ce qui est le cas de la plupart d'entre-

elles, les conditions d'assujettissement doivent être remplies par les deux parents. Selon la Confédération, il ne serait pas justifié que le père puisse percevoir l'allocation d'adoption lorsque la mère n'a pas squint d'activité lucrative. Dans ce cas, il n'y aurait pas de droit à une allocation du régime des APG. Or, femmes et hommes sont tenus de cotiser à la LAPG même si, jusqu'à ce jour, seules les femmes peuvent bénéficier d'un congé maternité. Elles en bénéficient indépendamment du fait que le père ait une activité lucrative ou non. Le raisonnement suivi par la Confédération contient un biais sexiste inadmissible. Ce qui doit compter pour obtenir le droit à un congé adoption, c'est que le parent adoptif qui prend effectivement le congé adoption réponde aux conditions préalables, c'est à dire pouvoir justifier de neuf mois d'assujettissement à l'assurance et de cinq mois d'activité préalables. C'est le principe retenu à juste titre par la LAMat genevoise. ♦

Valérie Buchs



## ASSURANCES

# Clinique Corela: les victimes doivent agir rapidement

Le Tribunal Fédéral confirme: les départements psychiatrie et expertise de la clinique ont été interdits d'exploitation pour trois mois à compter du 1<sup>er</sup> mars dernier.

**Scandale** • La clinique Corela, renommée Medlex SA, consacre une très grande majorité de son activité à produire des expertises médicales, notamment pour juger d'incapacités de travail, sur mandats d'assureurs-accidents, d'assureurs-maladie ou de l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS) pour l'assurance-invalidité. Elle a récemment été reconnue coupable de « très importants manquements dans la gestion de l'institution » et son médecin responsable de « graves violations des devoirs professionnels ».

## EXPERTISES COMPLAISANTES POUR LES ASSUREURS

Le Tribunal Fédéral (TF) a confirmé la peine prononcée par le Département de la santé (DEAS), relevant les nombreuses violations de la clinique. Selon l'arrêt du TF, son responsable a modifié une dizaine de rapports d'expertises psychiatriques sans l'accord des médecins qui les avaient rédigés, et sans même

avoir vu les patient-e-s concerné-e-s, généralement en défaveur des assuré-e-s. La clinique faisait également appel à des médecins qui n'avaient pas d'autorisation de pratiquer dans le canton et externalisait une partie du travail de rédaction à Madagascar. Corela a donc été suspendue pour trois mois, à l'exception de son département de soins ambulatoires.

Concrètement, cela signifie que de nombreux assuré-e-s ont pu se voir refuser l'octroi d'indemnités ou de rentes sur la base d'une expertise trafiquée, parfaitement opposée à celle de leurs médecins traitant-e-s. Les victimes sont ainsi considérées comme aptes au travail selon leurs assureurs, mais pourtant incapables de maintenir leurs activités et se retrouvent dans un dénuement total.

## EXPERT-E-S DÉPENDANT-E-S DES ASSURANCES ?


Corela était mandatée par de nombreuses assurances. Jusqu'à récemment, elle figurait encore

comme centre d'expertise pour le Centre d'observation médicale de l'AI, reconnu par l'OFAS. L'Office fédéral affirme cependant avoir cessé de collaborer avec cette clinique depuis 2015, et l'Office cantonal genevois des assurances sociales depuis 2008. Mais des rapports publiés par l'OFAS montrent que la clinique était d'avantage mandatée par des assureurs privés. En 2015, c'était le cas de 93,9 % des expertises réalisées par Corela.

Cet élément pose la question de la prétendue neutralité des médecins-conseils. En effet, ils sont choisis et rémunérés par les assurances. Dépendant-e-s financièrement des assurances, ils-elles seraient ainsi porté-e-s à être plus complaisant-e-s vis-à-vis de celles-ci. Un projet de loi a été déposé par la gauche en février 2016 dans le but de créer un centre public d'expertise médicale rattaché aux HUG.

## FACE AUX MANQUEMENTS DES AUTORITÉS, UNE SOLUTION: AGIR VITE

Des autorités judiciaires, nous regrettons le retrait provisoire de l'arrêt en question sur le site du tribunal fédéral, ainsi que le prononcé de mesures superprovisionnelles interdisant momentanément au groupe de presse Tamédia ainsi qu'à la RTS de rendre compte de cette décision de justice.

Parallèlement, l'OFAS a annoncé qu'il réexaminerait d'office seulement les 11 cas concernés par la procédure judiciaire. Ainsi, pour les autres assuré-e-s pour lequel-le-s une expertise de la clinique Corela était le motif du refus des prestations par une assurance sociale, une reconsidération peut être demandée dans les 90 jours à compter de la prise de connaissance d'un fait nouveau important. Dans le cas de Corela, il s'agirait de la publication en ligne de la décision du tribunal fédéral le 2 février 2018, soit jusqu'à fin avril. Présentez-vous rapidement au syndicat pour obtenir plus d'informations et des conseils. 

Camille Layat

# SIT info

## dossier spécial salaire minimum

Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs

initiative  
populaire  
syndicale

sit-syndicat.ch

CONTRE LA PRÉCARITÉ

**23.-**

C'EST UN MINIMUM



# Contre la précarité, 23 frs c'est un minimum !

Tout travail mérite salaire. Tout salaire devrait permettre d'en vivre.  
Signons et faisons signer l'initiative pour l'instauration d'un salaire minimum de 23 frs de l'heure.

**Initiative syndicale** • La Communauté genevoise d'action syndicale, dont le SIT est membre, lance une initiative populaire cantonale pour instaurer un salaire minimum légal de 23 frs de l'heure à Genève, correspondant à 4086 frs pour un plein temps de 41 heures hebdomadaires.

A Genève, 9,4% des travailleuses gagnent un salaire inférieur à ce montant. Conséquences: même en travaillant à plein temps, ils-elles n'arrivent pas à joindre les

deux bouts à la fin du mois.

Parce que nombre de secteurs économiques ne sont pas couverts par des CCT, ou que les CCT nationales ne tiennent la plupart du temps pas compte du coût de la vie extrêmement élevé à Genève, le salaire minimum légal est le seul moyen pour environ 30 000 travailleurs-euses d'obtenir un salaire à peu près décent.

Parce que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à ne toucher que

des très bas salaires, le salaire minimum légal contribuera à lutter contre la précarité des femmes et à faire progresser l'égalité dans les faits. Le salaire minimum légal permettra également de réduire les dépenses sociales de l'Etat, et de créer des emplois par la relance de la consommation.

Ne nous laissons pas bernier par celles et ceux qui désignent les frontaliers-ères ou les étrangers-ères comme responsables du

dumping salarial. La « préférence cantonale » ou « indigène » ne fait que diviser les salarié-e-s sans s'attaquer aux vrais responsables de la sous-enchère: les patrons qui s'y adonnent sans vergogne. Pour faire sortir des dizaines de milliers de travailleuses de la précarité dans laquelle ces employeurs les enferment, signons et faisons signer l'initiative « 23 frs, c'est un minimum! ». ♦

CGAS, adaptation SITinfo

### UN SALAIRE MINIMUM POUR VIVRE DÉCEMMENT

A Genève, près de 10 % des salarié-e-s touchent un salaire inférieur à 4000 frs mensuels. L'initiative syndicale propose un « changement de cap » absolument nécessaire.

8

### DANS L'INTÉRÊT DE TOUTES ET TOUS

Contrairement aux idées reçues véhiculées par le patronat, l'initiative aura des effets positifs sur l'emploi, sur l'ensemble des salaires, et sur l'égalité entre hommes et femmes.

9

### ADAPTER À GENÈVE LE MODÈLE NEUCHÂTELOIS

L'initiative de la CGAS se base sur la Constitution genevoise et sur le mode de calcul du salaire minimum neuchâtelois.

9

### CINQ BONNES RAISONS DE SIGNER L'INITIATIVE

Justice sociale, pertinence économique et pragmatisme, voici cinq bonnes raisons de signer l'initiative « 23 frs, c'est un minimum! ».

10

### PARTICIPEZ À LA CAMPAGNE

Soutenez l'initiative en la signant rapidement, en participant à la récolte de signatures ou en participant au financement de la campagne.

10



# Un salaire minimum pour vivre décemment

A Genève, près de 10% des salarié-e-s touchent un salaire inférieur à 4000 frs mensuels. L'initiative syndicale propose un « changement de cap » nécessaire.

**Précarité** • Toute personne travaillant à plein temps doit pouvoir vivre de son travail. Or, ce n'est pas le cas pour 9,4% de salarié-e-s du secteur privé, qui gagnent à Genève moins de 23 frs de l'heure, soit moins de 4 000 frs par mois. 9,4%, c'est environ 30 000 salarié-e-s qui travaillent principalement dans l'hôtellerie-restauration, le commerce de détail, les « activités de service administratif et de soutien » (sécurité, nettoyage, agences de voyages, location de véhicules, etc), l'économie domestique, la coiffure, les blanchisseries, l'industrie alimentaire, l'industrie textile, l'agriculture, et la plupart des emplois de... « solidarité » (EdS). Parmi ces 30 000 salarié-e-s, la moitié touche un salaire inférieur à 3500 frs par mois.

Pour subvenir, chichement, à leurs besoins, ces salarié-e-s doivent recourir aux aides publiques: allocations, subsides, prestations complémentaires, et aide sociale pour les plus précaires d'entre elles. Dans un rapport sur la pauvreté à Genève publié par le Conseil d'Etat en 2016, ce dernier relève que 18% des bénéficiaires de l'Hospice général travaillent. Et de conclure notamment: « sans un changement de cap dans les politiques salariales, l'intervention de l'Etat pour remédier

à la faiblesse des revenus du travail sera appelée à augmenter, faisant dans les faits peser sur les finances publiques une insuffisance découlant de l'évolution du marché du travail ».

Avec l'initiative « 23 frs, c'est un minimum ! », la CGAS prend le taureau par les cornes: parce que certain-e-s employeurs-euses n'ont visiblement pas opéré ce « changement de cap » de leur politique salariale, l'Etat doit donc fixer un salaire minimum obligatoire en dessous duquel ils-elles ne pourront plus aller.

## **PALLIER L'INSUFFISANCE DES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL**

A Genève, 48% des travailleurs-euses ne sont pas protégé-e-s par une convention collective de travail, faute de partenaires sociaux organisés, ou en raison d'un rapport de force largement défavorable aux salarié-e-s. Ce sont dans ces secteurs que sévit principalement la sous-enchère salariale résultant des abus patronaux.

Mais certains secteurs soumis à une convention collective ou un contrat-type ne bénéficient pas non plus de salaires minimaux décents. La faute en revient à l'intransigeance des patrons, toujours

moins enclins à partager les gains de productivité, et à la difficulté de mobiliser les salarié-e-s, insuffisamment protégé-e-s par le droit suisse. De plus, lorsqu'il s'agit de conventions nationales ou régionales, les salaires négociés ne tiennent généralement pas compte du coût de la vie beaucoup plus élevé à Genève que dans le reste de la Suisse. C'est par exemple le cas de l'hôtellerie-restauration, où le salaire horaire pour la catégorie la plus basse (employé-e sans qualification) s'établit à 17,50 frs, du travail temporaire, avec un salaire horaire de 19,75 frs (employé-e sans qualification), ou encore du nettoyage, avec un salaire horaire de 19,60 frs (toujours pour un-e employé-e sans qualification).

Avec l'initiative « 23 frs, c'est un minimum ! », ces secteurs devront soit adopter des avenants cantonaux conformes au salaire minimum genevois, soit appliquer directement ce dernier. Quant aux conventions collectives prévoyant déjà des salaires minimaux supérieurs, elles seront renforcées par l'existence de ce plancher légal, qui contribuera à rendre moins « intéressantes » les tentatives patronales de contournement des conventions. ♦

CGAS, adaptation SITinfo



# Dans l'intérêt de toutes et tous



Contrairement aux idées reçues véhiculées par le patronat, l'initiative aura des effets positifs sur l'emploi, sur l'ensemble des salaires, et sur l'égalité entre femmes et hommes.

**Economie** • Non, un salaire minimum légal ne détruira pas l'emploi. Non, il ne tirera pas non plus tous les salaires vers le bas. Au contraire, l'augmentation du pouvoir d'achat de plus de 30 000 salarié-e-s stimulera la consommation et donc l'emploi, et poussera les autres salaires vers le haut. Et les femmes seront les premières à en bénéficier.

## EFFETS POSITIFS SUR L'EMPLOI

L'introduction d'un salaire minimum légal, du fait de son impact sur les revenus des salarié-e-s qui en bénéficieront et plus généralement de son impact sur la masse salariale dans son ensemble, aura mécaniquement un impact positif sur la consommation. Une consommation qui aura à son tour un impact positif sur la marche de l'économie, et donc sur l'emploi.

Contrairement à l'augmentation des bénéfices des entreprises qui résulterait d'une baisse de leur imposition, dont le réinvestissement dans l'économie et l'emploi n'a rien d'automatique et ne serait que marginal, l'instauration d'un salaire minimum légal déploierait immanquablement

des effets vertueux sur l'ensemble de l'économie, augmenterait les revenus de l'Etat provenant de l'imposition des personnes physiques, tout en diminuant ses charges de politique sociale (aide sociale, prestations complémentaires familiales, subsides d'assurance maladie, allocations logement, et à terme prestations complémentaires AVS/AI). Autant de ressources nouvelles pour l'Etat, qu'il pourrait utiliser pour créer... de l'emploi!

## EFFETS POSITIFS SUR LES SALAIRES

Celles et ceux qui prétendent qu'un salaire minimum légal aurait pour effet de tirer l'ensemble des salaires vers le bas se trompent ou tentent de tromper les salarié-e-s. En effet, les salaires actuels plus élevés ne le sont pas par hasard : ils résultent de la capacité de négociation individuelle et collective, et de la nécessité pour les employeurs de recruter et de fidéliser de la main d'œuvre qualifiée et/ou motivée. Ce n'est donc pas le fait de fixer une limite inférieure aux bas salaires qui poussera les patrons

à s'en rapprocher alors qu'ils pourraient déjà le faire aujourd'hui. Au contraire, revaloriser les bas salaires, qui sont généralement ceux des moins qualifié-e-s, aura pour effet de pousser vers le haut ceux des travailleurs-euses plus qualifié-e-s. Quant aux employeurs qui s'adonnent aujourd'hui allègrement à la sous-enchère, ils se verront enfin poser une limite à cette pratique inacceptable.

## PLUS D'EGALITÉ

Avec un salaire minimum de 23 frs de l'heure, on peut mettre un terme au scandale de l'exploitation indécente de dizaines de milliers de travailleurs-euses à Genève. Deux tiers des salarié-e-s qui gagnent moins de 4000 frs par mois pour un plein temps sont des femmes. L'initiative « 23 frs, c'est un minimum! » représente par conséquent un pas significatif vers l'égalité salariale dans les faits.

De plus, l'amélioration du revenu de ces salarié-e-s durant leur vie active aura également pour effet d'améliorer leur revenu à la retraite. ♦

CGAS, adaptation SITinfo

## Adapter à Genève le modèle neuchâtelois

L'initiative de la CGAS se base sur la Constitution genevoise et sur le mode de calcul du salaire minimum neuchâtelois.

**Bases légales** • La Constitution genevoise indique dans son article 149 que « l'Etat prend les mesures permettant à toute personne de subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille par un travail approprié, exercé dans des conditions équitables ». L'initiative « 23 frs, c'est un minimum! » propose de mettre en œuvre cet article constitutionnel par l'instauration d'un salaire minimum légal, en s'inspirant du mode de calcul de la loi neuchâteloise sur le salaire minimum.

Le 21 juillet 2017, le Tribunal fédéral a rejeté le recours déposé par des organisations patronales contre la mise en œuvre d'un salaire minimum dans le canton de Neuchâtel. Il a estimé que cette mesure ne viole notamment ni le principe de la liberté économique ni celui de la proportionnalité, dans la mesure où l'Etat a le droit et la compétence de prendre des mesures poursuivant des motifs d'intérêt public ou de politique sociale. A Neuchâtel, un salaire minimum de 20 frs de l'heure a donc été validé, sur la base du calcul des revenus des prestations complémentaires à l'AVS et à l'AI. Le coût de la vie étant plus élevé à Genève, le même calcul pour notre canton permet de fixer un salaire minimum de 23 frs de l'heure. ♦

CGAS, adaptation SITinfo

CONTRE LA PRÉCARITÉ

**23.-**

C'EST UN MINIMUM

[salaireminimum.ch](http://salaireminimum.ch)

# Cinq bonnes raisons de signer l'initiative

Justice sociale, pertinence économique et pragmatisme, voici cinq bonnes raisons de signer l'initiative « 23 frs, c'est un minimum! ».

## 1. TOUT TRAVAIL MÉRITE SALAIRE (DÉCENT)

A Genève, 10 % des travailleurs-euses ont un salaire inférieur à 23 frs de l'heure, soit moins de 4000 frs pour un plein temps. La moitié touche un salaire même inférieur à 3500 frs. Ces salaires ne permettent pas de vivre dignement sans recourir à de multiples aides publiques.

L'initiative a pour objectif de mettre fin à cette précarité résultant de salaires trop bas.

## 2. LE « PARTENARIAT SOCIAL » NE SUFFIT PAS

A Genève, près de la moitié des travailleurs-euses ne sont pas protégé-e-s par une convention collective de travail. Et dans plusieurs secteurs au bénéfice d'une CCT, notamment nationale, les salaires demeurent désespérément bas en raison de l'intransigeance des organisations patronales. Pour contraindre ces dernières à accorder un salaire digne à toutes et tous, un salaire minimum légal obligatoire est indispensable.

## 3. EFFETS POSITIFS POUR LES FEMMES ET POUR TOUS-TES

Deux tiers des salarié-e-s directement concerné-e-s sont des femmes. Le salaire minimum améliorera leur revenu dans la vie active comme à la retraite. C'est un pas en avant vers l'Égalité salariale.

Contrairement à une idée reçue largement répandue, le salaire minimum légal ne tirera pas l'ensemble des salaires vers le bas. Car les employeurs pourraient le faire bien plus facilement sans salaire minimum, ce dont certains ne se privent d'ailleurs pas. Le salaire minimum posera enfin une limite à cette sous-enchère, et favorisera même une amélioration globale des salaires.

## 4. EFFETS POSITIFS SUR L'EMPLOI

Dans aucun pays l'introduction d'un salaire minimum légal n'a eu d'impact négatif sur l'emploi. Au contraire, l'amélioration du pouvoir d'achat de dizaines de milliers de salarié-e-s stimule la consommation et génère très rapidement de nouveaux emplois.

De plus, avec un salaire minimum de 23 frs de l'heure, l'Etat n'aura plus à subventionner indirectement les employeurs qui pratiquent la sous-enchère, et pourra consacrer plus de ressources (nos impôts) aux services publics dont la population a besoin, par exemple en... créant des nouveaux emplois.



## 5. NEUCHÂTEL L'A FAIT, GENÈVE PEUT LE FAIRE

Pour lutter contre la pauvreté et favoriser la dignité humaine, le Canton de Neuchâtel s'est doté d'un salaire minimum légal suite à une initiative populaire. Suite à des recours formés par des employeurs et des organisations patronales, le Tribunal fédéral a validé le salaire minimum neuchâtelois ainsi que sa base de calcul inspirée des prestations complémentaires AVS/AI.

Appliquée à Genève, la même méthode de calcul aboutit au montant de 23 frs de l'heure, soit 4083 frs pour un plein temps de 41h hebdomadaires (durée moyenne du travail à Genève).

### QUE PRÉVOIT L'INITIATIVE ?

**L'instauration d'un salaire minimum obligatoire de 23 frs de l'heure pour toutes les branches, correspondant à 4086 frs mensuels pour 41h de travail hebdomadaire.**

**L'indexation du salaire minimum au coût de la vie.**

**Des exceptions pour les jeunes en formation et pour le secteur de l'agriculture.**

**Des contrôles et des sanctions pour les employeurs qui ne s'y conformeraient pas.**

## Campagne éclair, dépêchez-vous !

Le délai référendaire court légalement jusqu'au 8 août 2018. L'initiative sera déposée dans tous les cas avant les vacances scolaires de l'été, mais la CGAS s'est donné pour objectif d'atteindre le nombre de signatures requis en un temps record, soit **jusqu'au 1<sup>er</sup> mai**, à l'occasion de la journée internationale de lutte des travailleuses et travailleurs.

**Téléchargez la feuille de signatures sur [salaireminimum.ch](http://salaireminimum.ch) ou sur [sit-syndicat.ch](http://sit-syndicat.ch), et renvoyez-la nous très rapidement, même incomplète !**

## Participez à la récolte avec nous !

Si vous souhaitez obtenir des dépliants contenant la feuille de signatures avec retour préaffranchi, contactez le secrétariat du SIT ou envoyez un mail directement à [sgaspar-rivoalan@sit-syndicat.ch](mailto:sgaspar-rivoalan@sit-syndicat.ch).

Participez avec nous aux stands de récolte en contactant [edwige.charrat@unia.ch](mailto:edwige.charrat@unia.ch), qui organise les stands pour l'ensemble des syndicats.

## Soutenez la campagne, faites un don !

Dépliants, site web, publicité sur les trams, etc., pour mener une campagne visible, nous avons besoin de votre soutien financier. Participez en faisant un don à la

**CGAS**  
**CH69 0900 0000 8541 2318 9**  
**mention**  
**« salaire minimum »**

## CONSTRUCTION

# Actions de blocage de chantiers

Face à des patrons pyromanes et jusqu'au-boutistes, les syndicats durcissent le ton et bloquent simultanément plusieurs chantiers d'envergure à Genève.



**Conflit** • Malgré les engagements de certains d'entre eux, les patrons genevois refusent toujours de négocier une limitation du travail temporaire et une augmentation du pouvoir d'achat des maçons, pourtant indispensables. Lassés par ces belles promesses, les syndicats SIT, Syna et Unia ont bloqué plusieurs chantiers d'envergure les 15 mars et 12 avril, empêchant l'activité de plusieurs centaines de travailleurs. A ces occasions, ils ont sommé la partie patronale d'entamer immédiatement des négociations.

## ATTAQUES PATRONALES

La convention nationale (CN), qui expirera à fin 2018, fait l'objet d'une attaque d'une brutalité inouïe de la part du président de la SSE, M. Gianluca Lardi, qui revendique ni plus ni moins qu'une baisse de salaire pour les travailleurs âgés ou sortant de formation, une augmentation du temps de travail jusqu'à 50 heures par semaine, et la remise en question

de la retraite à 60 ans. Cette dernière revendication est une véritable déclaration de guerre aux maçons pour qui la retraite anticipée représente une avancée sociale historique et une juste contrepartie à la pénibilité de leur travail.

## DOUBLE DISCOURS DES PATRONS GENEVOIS

Depuis des années maintenant, les syndicats dénoncent, entre autres, les effets pervers du travail temporaire abusif: diminution des emplois stables, précarisation des travailleurs en termes de salaires et d'accès à la retraite anticipée, report des coûts sur la collectivité lors des périodes de chômage pendant la mauvaise saison, etc. Alors que des collectivités publiques ont décidé de travailler de concert avec les syndicats pour limiter cette forme de travail précaire à 10% sur les chantiers, les patrons genevois persistent à refuser de négocier une solution conventionnelle. Pire encore, alors que certains d'entre eux, comme


l'entreprise D'Orlando, déclarent par voie de presse vouloir finalement négocier avec les syndicats, ils font soudainement volte-face par la voix de leur président, M. Pierre-Alain L'Hôte.

## PREMIÈRE ACTION DE BLOCAGE

Le 15 mars à l'aube, une vingtaine de syndicalistes ont pris possession de plusieurs chantiers dont celui du Pont-Rouge, un des plus importants de Suisse, et empêchent la prise du travail par les ouvriers. Sur les quelque 300 travailleurs concernés, près de 50 % sont sous contrat de mission temporaire. Face aux médias, convoqués pour l'occasion, les syndicats exposent que si les patrons ne reviennent pas à la raison, ils sont déterminés à intensifier leurs actions et à frapper encore plus fort.

## NOUVEAU BLOCAGE LE 12 AVRIL

Face au silence assourdissant des patrons et alors que le travail temporaire

continue d'exploser sur les chantiers, que les travailleurs âgés continuent d'être licenciés et remplacés par des intérimaires, que la sous-traitance sauvage continue de faire des ravages et que les revenus stagnent depuis quatre ans, les syndicats remettent le couvert le 12 avril en paralysant cinq chantiers d'envergure dans la zone industrielle de Plan-les-Ouates, dont un méga-chantier conduit par Imperia, devisé à quelques 300 millions de francs. Cette action marque une nouvelle étape dans la montée en puissance du conflit. Elle marque également un changement dans les relations entre les partenaires sociaux, foulées au pied par la violence sociale du patronat. A l'heure où nous écrivons ces lignes, les syndicats restent dans l'attente d'une réponse de ce dernier à leurs revendications de négocier une CCT locale et de nouvelles protections pour les maçons. Pour que soit enfin rétablie la justice sociale. 

Thierry Horner

## HÔTELLERIE-RESTAURATION

# Légère augmentation des salaires minimaux


Les salaires minimaux de l'hôtellerie-restauration augmentent de 0,5% dès le 1<sup>er</sup> avril. Bon à prendre, mais largement insuffisant.

**Précarité** • Dès le 1<sup>er</sup> avril 2018, les salaires minimaux dans la branche augmentent de 0,5%. Cela a été décidé par le Tribunal arbitral après l'échec des négociations salariales entre les syndicats signataires de la CCNT et le patronat.

La Convention collective de travail prévoit une échelle salariale composée de catégories différentes, selon le niveau de formation dans la branche. Depuis la signature de la nouvelle version de la CCT, entrée en vigueur en 2017, les syndicats signataires (Unia, Syna et Hotel & Gastro Union) ont notamment demandé une augmentation de

2% de tous les salaires minimums en Suisse, et un supplément de 150 frs pour les Genevois-e-s. Toutes ces revendications n'ont pas trouvé écho parmi les associations patronales, en position d'imposer leur discours victimaire à propos de la situation économique du secteur qu'elles dépeignent comme difficile. Face à l'échec des négociations, c'est le Tribunal arbitral qui a tranché: les salaires minimaux augmenteront de 0,5%.

Certes, une augmentation salariale est toujours une bonne chose. Mais aux vues de la maigreur des salaires de la branche, et du coût de la vie,

cette augmentation est presque une plaisanterie. Comment vivre dignement avec 3435 frs? Quand on imagine, de plus, que cette augmentation est la plus conséquente des 10 dernières années, la réjouissance est d'autant plus amère. Opposé à l'extension de la dernière convention collective de la branche, le SIT mènera la bataille sur le terrain de l'adoption d'un salaire minimum cantonal, puisque le « partenariat social » a une fois de plus démontré ses limites. 

Marlene Carvalhosa Barbosa

## VÉRIFIEZ VOS SALAIRES!

Ainsi, dès le 1<sup>er</sup> avril 2018, et dès le début de la session estivale pour les contrats saisonniers, toutes les personnes payées au minimum de leur catégorie salariale doivent recevoir une augmentation qui peut aller de 18 à 22 francs mensuels supplémentaires. Pensez à vérifier vos nouvelles fiches de salaire et à nous consulter à ce propos. Le SIT vous aidera à réclamer votre augmentation de salaire si vous y avez droit.

## SERVICES PUBLICS

# Une législature désastreuse sur le plan du partenariat social

A la veille du renouvellement du Conseil d'Etat, le SIT dresse un bilan catastrophique du partenariat social avec l'Etat-employeur.

**Bilan** • En décembre 2013, le Conseil d'Etat ouvrait son discours d'investiture en faisant l'apologie du dialogue. Quatre ans et demi plus tard, force est de constater que pour ce Conseil d'Etat, le « partenariat social » est une formule creuse. Accords précédents non respectés, absence de volonté ou incapacité de négocier, passages en force, politique de la chaise vide, atteintes aux droits syndicaux, voilà ce qui caractérise le bilan de l'Etat-employeur tout au long de la législature qui prend fin aujourd'hui.



## Y A-T-IL UN PILOTE DANS L'AVION ?

La conduite d'un des projets phares du Conseil d'Etat en matière de personnel, le projet SCORE visant à modifier de fond en comble la politique salariale de l'Etat et du secteur subventionné, est à ce titre édifiante. Ce Conseil d'Etat tente d'abord de passer en force, présentant aux syndicats une « feuille de route » ne leur

laissant des espaces de discussions qu'aux marges du projet. Face à nos protestations légitimes, il accepte d'élargir le champ des discussions. Puis passent plusieurs mois et plusieurs séances – avec simultanément une déclaration de guerre au personnel qui mettra 10 000 d'entre eux-elles dans la rue – auxquelles jamais le

conseiller d'Etat en charge du dossier ne mettra les pieds, confiant les rênes des discussions aux cadres de l'Office du personnel de l'Etat. Et lorsque les syndicats tentent d'interpeller le Conseil d'Etat sur des aspects politiques du projet, jamais ce dernier ne répondra sur le fond à nos questions, se contentant de nous reprocher de les avoir posées et de renvoyer la réponse à... l'Office du personnel de l'Etat. Le Conseil d'Etat finira par tirer la prise des discussions et déposer un projet de loi non négocié, qu'une commission du Grand Conseil vient de renvoyer à l'expéditeur avec injonction de... négocier avec les syndicats.

## LE RAPPORT DE FORCE POUR SEUL LANGAGE

Le non-respect d'accords passés par le gouvernement précédent avec la fonction publique passerait presque inaperçu face à l'agression frontale de l'automne 2015 : le Conseil d'Etat annonce son intention d'augmenter

le temps de travail, de geler les embauches, et de réduire encore la protection contre les licenciements, en invitant les syndicats à négocier... la mise en œuvre de ces mesures. Il aura fallu sept jours de grève largement suivie et autant de manifestations de rue pour forcer ce Conseil d'Etat à abandonner son funeste projet.

Si la forme de ce rapport de force diffère, c'est néanmoins également sous pression de ce dernier que le Conseil d'Etat fait finalement quelques concessions sur le dossier de la Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève (CPEG). Ce n'est en effet qu'après le lancement et le dépôt de l'initiative « Préservons les rentes en créant du logement » par le Cartel intersyndical et l'Asloca, puis suite au dépôt d'un projet de loi par l'Alternative et le MCG, que ce Conseil d'Etat daigne faire quelques pas, mais encore trop timides et tardifs, dans le sens des revendications syndicales.

## DROITS SYNDICAUX ATTAQUÉS

On ne compte pas non plus les atteintes aux droits syndicaux : tentatives de délégitimation du droit de grève, du droit de participation via les décharges syndicales, et obstacles à la diffusion de tracts jugés trop « politiques » au lendemain de la victoire syndicale contre la RIE3, auxquels s'ajoute encore la réduction des espaces de concertations, entravant de facto le dialogue social.

Quel que soit le résultat du second tour des élections, c'est un changement radical d'attitude que nous attendons du prochain Conseil d'Etat. ♦

Françoise Weber

## GROS-ŒUVRE

# Licenciements de travailleurs âgés, lubie de syndicalistes ?

Les patrons se désintéressent totalement de la cellule créée pour reclasser les travailleurs âgés que certains n'hésitent pas à mettre à la porte.

**Travailleurs âgés** • Scandaleux ! Il n'y a pas d'autre terme pour qualifier l'attitude de la SSE et du GGE dans l'approche et le traitement de la problématique liée aux licenciements des travailleurs âgés de la construction. Dénonçant une vague de licenciements de travailleurs de plus de 50 ans, les syndicats SIT, Syna et Unia avaient obtenu en 2016 la mise sur pied d'une cellule paritaire de reclassement. Après plusieurs mois de fonctionnement, les résultats sont proches du néant puisque trois

travailleurs seulement ont pu être réembauchés sur la trentaine de dossiers présentés par les syndicats. Pire encore, le secrétaire général du GGE, M. Peter Rupf, s'est permis, comme ultime affront aux travailleurs plongés dans la précarité et en passe de perdre tous leurs droits notamment à la retraite anticipée, de déclarer dans les médias que les licenciements des travailleurs âgés dans la construction sortaient tout droit de l'imagination des syndicats.

Dans le cadre des travaux de la cellule paritaire

et en l'absence de preuve d'intérêt des patrons, il a été convenu que soit organisée le 22 mars dernier une séance d'information sur les mesures du marché de l'emploi à l'attention des entreprises de la SSE et du GGE, afin de les encourager à engager ces travailleurs d'expérience, via des aides financières de retour à l'emploi. Dans la mesure où quasiment aucune entreprise ne s'est montrée intéressée jusqu'à présent, les travailleurs se réjouissaient d'ores et déjà de ce moment pour interpeller directement les entreprises présentes et leur proposer leurs services mettant en avant leurs compétences et leurs expériences indéniables.

Comme la fameuse sœur Anne qui ne voyait rien venir, ils se sont finalement décidés à monter dans les bureaux où ils ont eu l'écœurante surprise d'apprendre de la bouche du tout fraîchement nommé secrétaire général de la SSE que la séance d'information prévue avait purement et simplement été annulée faute de participants. 8 entreprises seulement sur environ 150 s'étant manifestées... ♦

Thierry Horner

BIBLIOTHÈQUE DE GENÈVE

# Souffrance du personnel enfin reconnue



Un rapport de la Cour des comptes confirme ce que le personnel dénonce depuis longtemps. Ce dernier attend maintenant des actes concrets.

**Gestion du personnel** • Le personnel de la Bibliothèque de Genève (Bastions, La Musicale, Centre d'iconographie, Musée Voltaire, Villa La Grange) dénonçait depuis de nombreuses années un management toxique ayant de graves conséquences sur le climat de travail et la santé du personnel. Faute d'avoir été entendue par la direction du Département de la culture et des sports (DCS), cette souffrance a été confirmée par un récent rapport d'audit de la Cour des comptes. Il contient 21 recommandations portant sur la restauration d'un climat de travail serein, la gestion opérationnelle et le positionnement institutionnel de la BGE. Le comportement du Directeur, jugé inapproprié, a finalement décidé le magistrat S. Kanaan à s'en séparer. Si le personnel a appris avec soulagement ce départ, la perte de confiance envers la hiérarchie du DCS est réelle vu le déni de réalité qu'elle avait adopté face aux difficultés énoncées par les représentant-e-s du personnel. Réuni en Assemblée générale, le personnel a mandaté les syndicats pour effectuer le suivi de la mise en œuvre des recommandations du rapport et de l'expertise technique en matière de santé et sécurité du personnel, ainsi que pour poursuivre la bataille contre l'externalisation du personnel de la BGE.

## CONDUITE DU PERSONNEL À REVOIR

Le personnel est plutôt satisfait du rapport de la Cour des comptes, avec le sentiment d'avoir été entendu. Il demeure dans l'expectative sur la mise en œuvre des recommandations et des priorités qui seront décidées. Si la Cour des comptes a insisté sur la nécessité d'enclencher une démarche participative, le personnel s'interroge sur la façon dont il sera réellement pris en compte dans les décisions que prendra le DCS. Il relève l'absence de moments de réunions et d'échanges structurés ne servant pas uniquement à la communication de décisions prises par la hiérarchie et un réel défaut de formation des cadres en matière de participation. Les groupes de travail constitués pour mettre en œuvre les recommandations seront un test déterminant de la volonté du DCS de changer de méthode de management.

## EXPERTISE EXTERNE

L'OCIRT, également préoccupé par l'apparition de problèmes pouvant avoir des conséquences graves pour les membres du personnel, en particulier des répercussions sur leur santé, sur les relations

interpersonnelles au sein des équipes et sur leur travail, a exigé du Département qu'il fasse réaliser par un spécialiste externe en santé-sécurité au travail une expertise technique. Elle va démarrer prochainement. Un groupe de pilotage, composé de représentant-e-s du personnel et des syndicats, va suivre ce processus.

## AVENIR INCERTAIN DE L'INSTITUTION

La BGE est un service de la Ville de Genève de plus d'une centaine d'employé-e-s. Dans le cadre de la loi sur la répartition des tâches entre canton et communes en matière de culture, le comité de pilotage avait décidé en automne 2017 de suspendre ses travaux sur l'avenir de la BGE. Une récente rencontre avec le magistrat Kanaan a confirmé que les travaux demeuraient gelés, mais qu'il souhaitait une négociation avec le Canton en vue d'une clarification du positionnement institutionnel de la BGE. Toujours aussi flou quant au modèle envisagé de collaboration avec le canton, de même que sur le sort qui serait réservé au personnel municipal, les organisations du personnel lui ont réitéré leur désaccord quant au transfert du personnel et des tâches de la BGE hors de la Ville de Genève. Nul besoin d'externaliser pour collaborer avec l'Université et augmenter la part du canton dans le financement des tâches qu'il délègue historiquement à l'institution. 

Valérie Buchs

## Solidarité internationale

La Commission « Solidarité Internationale » du SIT soutient des syndicats du Sud, en Afrique de l'Ouest, en finançant des projets de coopération technique. C'est le cas au Sénégal, où un projet de lutte contre les violences faites aux femmes au travail et aux étudiantes en écoles vient de démarrer avec l'Union Démocratique des travailleurs du Sénégal (UDTS).

Pour faciliter la mobilité des militantes actives sur ce projet, nous recherchons **une voiture de type japonaise en bon état**, et capable de ne pas engendrer trop de coûts d'entretien.

Si vous souhaitez vous séparer de votre véhicule, nous sommes en mesure de l'envoyer vers Dakar à moindre coût.

Dans ce cas, merci de prendre contact avec Jean-Dominique Jacquemet, membre de la Commission Internationale, tél. 079 514.53.57

Un grand merci d'avance pour votre soutien à notre action de coopération.

Pour plus de renseignements,  
<http://www.sit-syndicat.ch/spip/spip.php?rubrique53>

## Décisions du SIT et de la CGAS

### LORS DE SA SÉANCE DE MARS 2018 LE COMITÉ SIT A :

- ♦ été informé des enjeux actuels dans le secteur du gros œuvre
- ♦ poursuivi les discussions sur l'initiative législative syndicale genevoise sur le salaire minimum
- ♦ voté le budget SIT 2018
- ♦ approuvé les priorités sectorielles 2018
- ♦ décidé de l'ouverture du fonds de grève pour les membres travaillant à la direction générale des systèmes d'information (DGSI) de l'Etat de Genève
- ♦ préparé le 1<sup>er</sup> mai

### LORS DE SA DEUXIÈME SÉANCE DE MARS 2018, LE COMITÉ CGAS A :

- ♦ validé le lancement de l'initiative « 23 frs c'est un minimum ! »
- ♦ fixé une cotisation supplémentaire pour ses membres afin de réaliser les grandes campagnes 2018
- ♦ auditionné les initiants de « Monnaie pleine »
- ♦ commencé à préparer le Congrès de l'USS qui se déroulera en novembre 2018

## MANIFESTATION NATIONALE DU SECTEUR DE LA CONSTRUCTION

### 23 JUIN 2018 ZURICH

Le 23 juin prochain, une grande manifestation nationale du secteur de la construction aura lieu à Zurich. Face aux attaques patronales contre la Convention collective nationale de travail, la mobilisation de toutes et tous est nécessaire.

Maçons, mais également travailleuses et travailleurs de tous les secteurs, participez et venez apporter votre soutien solidaire aux ouvriers de la construction.

Un transport en train spécial sera organisé depuis Genève. Plus de détails suivront dans notre prochaine édition et sur [sit-syndicat.ch](http://sit-syndicat.ch)

## Drapeau retrouvé !

Voilà 18 mois que les syndicats et les associations de mémoire ouvrière attendent que le Musée d'art et d'histoire retrouve le drapeau de la section genevoise de l'Internationale, datant de 1868, qui avait été remis en grandes pompes au MAH lors du 100<sup>e</sup> anniversaire du premier congrès de la 1<sup>ère</sup> Internationale ouvrière.

Il aura fallu jusqu'à interpeller le Conseiller administratif chargé de la culture, Sami Kanaan, pour que le MAH daigne jeter un œil dans les réserves du musée pour enfin retrouver, 3 mois plus tard, cette pièce de l'histoire sociale de Genève et de la Suisse romande. **GT**



### 1<sup>ER</sup> MAI 2018

## Journée revendicative internationale des travailleuses et travailleurs



**Bas salaires, sous-enchère salariale et discriminations salariales à l'égard des femmes pèsent lourd dans la précarisation des conditions de travail et de vie.**

### Un 1<sup>er</sup> mai de lutte dans l'unité

Toutes et tous ensemble, Suisses, immigré-e-s, sans papiers, frontaliers-ères, pour :

- revendiquer la transparence des salaires, le contrôle des entreprises et des sanctions à l'égard des employeurs qui n'appliquent pas l'égalité salariale entre les hommes et les femmes ;
- soutenir l'initiative populaire syndicale en faveur d'un salaire minimum légal de 23.-/h à Genève.

### Rejoignez-nous !

#### A 13h30

Rejoignez le tronçon du SIT pour le cortège du 1<sup>er</sup> Mai (au boulevard James-Fazy, angle rue Bautre)

#### Dès 15h15

Stand du SIT parc des Bastions



# syndicat

interprofessionnel  
de travailleuses et  
travailleurs

## OPERATION PAPYRUS

### Régularisation des travailleuses et travailleurs sans-papiers

L'opération Papyrus permet de régulariser les personnes sans-papiers qui travaillent et sont intégrées à Genève. Vous êtes membre du SIT ou vous avez déjà un dossier « sans-papiers » auprès de notre syndicat ? Vous pensez être concerné-e par l'opération Papyrus ? Vous avez des questions ?

Le SIT, fort de son engagement historique pour la défense des travailleurs et travailleuses sans statut légal et de sa longue expérience sur la question, peut répondre à toutes vos questions et vous donner toutes les explications nécessaires.

- Quels sont les critères exacts à remplir ?
- Quels documents devez-vous fournir pour constituer votre dossier ?
- Comment déposer une demande ?
- Quelle est la procédure à suivre ?

### Permanences d'information et de consti- tutions des dossiers

- **Lundi de 14 h à 20 h  
(rez-de-chaussée)**
- **Jeudi de 14 h à 17 h  
(3<sup>e</sup> étage)**
- **Vendredi de 9 h à 12 h  
(4<sup>e</sup> étage)**

Ne prenez aucun risque inutile et renseignez-vous bien auprès du SIT qui vous conseillera et vous soutiendra tout au long du processus de régularisation.

- 16, rue des Chaudronniers • cp 3287, 1211 Genève 3 • t + 41 22 818 03 00 • f + 41 22 818 03 99 • [sit@sit-syndicat.ch](mailto:sit@sit-syndicat.ch) • [sit-syndicat.ch](http://sit-syndicat.ch)

## MANIFESTATION NATIONALE POUR L'ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES

22 SEPTEMBRE  
2018 – BERNE



Le 22 septembre prochain, l'USS organise une grande manifestation nationale pour l'Égalité entre femmes et hommes à Berne.

Parce que les discriminations salariales à l'égard des femmes persistent encore en Suisse,

- ♦ parce que la droite patronale refuse toujours d'instaurer des contrôles de l'égalité salariale dans les entreprises et des sanctions pour celles qui pratiquent la discrimination des travailleuses,
- ♦ parce que le Conseil fédéral et cette même droite patronale n'ont pas renoncé à augmenter l'âge de la retraite des femmes malgré le rejet populaire de PV2020,
- ♦ parce que les violences faites aux femmes ne sont toujours pas combattues avec la vigueur qu'elles mériteraient,
- ♦ parce que la Suisse ne s'est toujours pas dotée d'un congé parental digne de ce nom,
- ♦ parce l'offre de places en crèche est toujours insuffisante,
- ♦ parce que les tâches de « care » retombent toujours et encore sur le dos des femmes,

le SIT appelle à participer massivement à cette manifestation.

Un transport collectif sera organisé au départ de Genève. Plus de détails suivront dans notre prochaine édition et sur [sit-syndicat.ch](http://sit-syndicat.ch)

Manif «Entre nous pas de frontières» Berne samedi 16 juin 2018

14 h: Rassemblement à Schützenmatt 16 h: Concerts et stands sur la place Fédérale

Manif «Entre nous pas de frontières» Berne samedi 16 juin 2018

STOP à l'exclusion, aux centres de détention et aux renvois forcés – OUI à la liberté de mouvement, STOP aux sanctions, aux lieux d'hébergement qui ressemblent à des prisons – OUI à des lieux de vie ouverts et proches de la population, STOP à la répression et au harcèlement policier – OUI à la régularisation des sans-papiers, STOP aux renvois Dublin – OUI à un véritable droit à l'asile en Suisse et en Europe, STOP aux politiques d'austérité – OUI à une vie digne pour toutes et tous, STOP au pillage des pays du Sud – OUI à la coopération et au respect mutuel, STOP à la criminalisation de la solidarité – OUI à une société ouverte, engagée et courageuse

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anlaufstelle für Sans-Papiers Basel</li> <li>- aspenauf Zürich</li> <li>- Autonome Schule Zürich</li> <li>- Basler Beratungsstelle für Sans-Papiers</li> <li>- Bewegung für den Sozialismus</li> <li>- CCSA Genève</li> <li>- C.E.D.R.I.</li> <li>- Freundeskreis Cornelius Koch</li> <li>- Collectif R</li> <li>- Collectif vaudois de soutien aux sans-papiers - CVSP</li> <li>- Coordination suisse ge</li> <li>- Demokratische Juristinnen Bern</li> <li>- Demokratische Juristinnen Zürich</li> <li>- Droit de rester Neuchâtel</li> <li>- Collectif Droit de rester</li> <li>- Europäisches BürgerInnenforum</li> <li>- Freipraktikum Zürich</li> <li>- grundrechte.ch</li> <li>- Grüne Kanton Bern</li> <li>- Grüne Schweiz</li> <li>- Haus der Solidarität Nord-Süd</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Winterthur</li> <li>- Infoladen RDBM/raam-Café</li> <li>- Internetauf Platz 13</li> <li>- Jeviten-Hilfsgeldnetz Schweiz</li> <li>- Jeviten POP</li> <li>- Junge Grüne Schweiz</li> <li>- Kurdisch Türkischer Kulturverein Bern</li> <li>- L'AMIE DU PEUPLE - LAUSANNE</li> <li>- Les Verts genevois</li> <li>- Liste gegen Armut und Ausgrenzung</li> <li>- Luzerner Asylnetz</li> <li>- Movement jurassien de soutien aux sans-papiers</li> <li>- Open Eyes Balkanroute</li> <li>- Partei der Arbeit Schweiz</li> <li>- Peace-frontières</li> <li>- PS genevois</li> <li>- Schweizerische Beobachtungsstelle für Asyl- und Ausländerrecht</li> <li>- SIT - Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs</li> <li>- Solidaritätsnetz Bern</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Solidaritätsnetz Ostschweiz</li> <li>- solidarités - CH</li> <li>- Solidarität Tatters</li> <li>- Südfonds</li> <li>- Solinetz Basel</li> <li>- Solinetz Zürich</li> <li>- SOS-Arzt Vaud</li> <li>- SP Kanton Bern</li> <li>- SP Schweiz</li> <li>- Sans-Papiers Anlaufstelle Zürich SPZ</li> <li>- surlepoint</li> <li>- TERRA DES FEMMES Schweiz</li> <li>- Gewerkschaft Union</li> <li>- Verein Netzwerk Asyl Aargau</li> <li>- vspd osp</li> <li>- Watch The Med Alarmphone Schweiz</li> <li>- Welcome to Europe</li> <li>- wo Unrecht zu Recht wird</li> <li>- Zander</li> </ul>
---	---	--

14 h: Rassemblement à Schützenmatt 16 h: Concerts et stands sur la place Fédérale

# Un blocage d'envergure

Le rendez-vous était donné à 4h50, direction Plan-les-Ouates, pour le blocage de 5 grands chantiers de la zone industrielle (voir page 11). Qu'ils-elles soient militant-e-s ou secrétaires syndicaux-ales, tous-tes étaient invité-e-s à prêter main forte pour cette grande journée de mobilisation. Tous les travailleurs dont l'activité a été empêchée se sont réunis et ont pu partager café, repas et jeux de cartes, alors qu'ils apprenaient que leurs employeurs, parmi les plus grandes entreprises de construction à Genève et en Suisse, refusaient toujours de leur accorder une augmentation pourtant méritée ou de les protéger des dérives du recours abusif au travail temporaire. Les nouvelles n'étaient donc pas bonnes, mais l'ambiance, elle, pleine d'espoir pour les luttes à venir. ◆

Camille Layat  
Photos Eric Roset



JAB  
CH-1211 Genève 3  
P.P. / Journal

SIT INFO  
CP 3287  
1211 GENÈVE 3

## IMPRESSUM

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

## Collaboration régulière

Martine Bagnoud, Valérie Buchs, Marlene Carvalhosa Barbosa, Manuela Cattani, Équipe Chômage, Davide De Filippo, Mirella Falco, Jean-Luc Ferrière, Sandra Froidevaux, Jesús Gomez, Thierry Horner, Camille Layat, Maimouna Mayoraz, présidence du SIT, Sylvain Tarrit, Georges Tissot, Françoise Weber.

## Impression

Ediprim SA, Bienne  
Tirage: 11500 exemplaires  
Paraît 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.