

Le nettoyage du site de Cluse-Roseraie sera internalisé à partir de janvier 2026. Les taux de travail pourront augmenter. Une avancée majeure, estiment les syndicats

Victoire «historique» aux HUG

LOUIS VILADENT

Syndicats ► Après plus de vingt ans de revendications syndicales, le personnel du service propreté-hygiène des Hôpitaux universitaires de Genève (HUG) pourra, dès 2026, passer d'un taux d'activité de 50% à un plein temps s'il le souhaite. Le conseil d'administration a validé cette décision le 31 mars dernier, mettant fin à une limitation dénoncée de longue date par les syndicats.

Cette mesure concerne 170 employé-es, en immense majorité des femmes, souvent en situation monoparentale, limitées jusqu'ici à des contrats à mi-temps pour des salaires de 2250 à 3000 francs par mois. «Le tournus est énorme dans ce service et a généré pendant des décennies des situations de grande précarité», souligne Joaquim Soares, nettoyeur aux HUG et coprésident d'Avenir Syndical. «Avant, beaucoup de femmes devaient multiplier les petits emplois pour compléter leur revenu. Aujourd'hui, elles n'auront plus besoin de courir à droite à gauche», se réjouit Sabine Furrer, secrétaire d'Avenir Syndical.

Joaquim Soares insiste enfin sur l'impact positif aussi pour les patient-es: «L'hygiène est le point essentiel d'un hôpital.»

Nouveaux besoins

Si l'avancée est saluée par les syndicats, elle répond aussi à une nécessité pratique. Les départs de patient-es sont devenus plus tardifs, parfois au-delà de 20h, ce qui nécessitait une présence continue du personnel d'entretien entre 6h et 23h. Ce n'est donc «pas uniquement de la grandeur d'âme. L'hôpital devait de toutes façons trouver une solution pour garantir l'hygiène en fin de journée», rappelle Yves Mugny, secrétaire syndical. Nicolas de Saussure, porte-parole des HUG, confirme que «les intérêts convergeaient, dans la mesure où les séjours sont plus courts et que, par conséquent, les besoins d'intervention en



La réinternalisation des services de nettoyage des HUG permettra d'améliorer les conditions de travail des nettoyeur-ses. KEYSTONE PHOTO-PRÉTEXTE

matière de nettoyage sont plus variés».

Les négociations concrètes ont débuté en 2024. Après des analyses de faisabilité et un chiffrage du coût – estimé à environ 5 millions de francs par les HUG – le conseil d'administration a validé l'accord, qui comprend la réinternalisation complète du nettoyage sur le site de Cluse-Roseraie, aujourd'hui largement confié à des sociétés privées. «C'est la fin d'un calvaire», résume Komla Kpogli, secrétaire syndical de Syna, qui a aussi fait partie des discussions sur ce dossier. La dénonciation des contrats de sous-traitance est prévue pour juillet 2025, avec effet en janvier 2026.

Volonté de compromis

Pour les syndicats, l'objectif à terme est clair: que l'hôpital

cesse entièrement de recourir à la sous-traitance dans ses activités essentielles comme le transport, la restauration mais aussi le nettoyage sur d'autres sites. Pour donner un ordre de grandeur, Yves Mugny indique que, sur le site Cluse-Roseraie, un million d'heures sont facturées par année par des entreprises externes. «L'hôpital qui soigne la population doit aussi prendre soin de son propre personnel», affirme Komla Kpogli, en pointant le recours massif au personnel intérimaire, qui ne bénéficie pas des conditions salariales des HUG mais de celles régies par une convention collective «fragile».

Au-delà de cette avancée concrète, les syndicats saluent l'évolution du dialogue avec la régie publique. Particulièrement Avenir Syndical qui

«Le tournus est énorme dans ce service et a généré pendant des décennies des situations de grande précarité»

Joaquim Soares

n'a été reconnu comme partenaire social qu'en 2023, soit trois ans après sa création et après de longs et vifs échanges. Aujourd'hui, nouveau conseil d'administration, nouvelle direction et nouveau magistrat de tutelle: «Il y a une volonté d'écouter et de compromis», souligne Yves Mugny.

Ce nouveau climat a déjà permis, en septembre 2024, une revalorisation salariale des aides de laboratoire, passées en classes 8 et 9, contre 6 et 7 auparavant. Les syndicats espèrent que cette dynamique permettra d'éradiquer d'autres «poches de précarité» au sein de l'établissement public. «Avec la direction, nous sommes désormais deux à danser le tango», glisse Komla Kpogli, appelant à poursuivre ce travail commun. I

Retour en grâce d'Uber?

Transports ► Une partie des chauffeurs et chauffeuses d'Uber s'impatientent. Hier, sur la plaine de Plainpalais, quelques dizaines se sont réunies afin de dénoncer une situation insatisfaisante à leurs yeux. «Nous voulons être indépendants, pas salariés. Nous voulons travailler avec Uber», scande Abir au micro. L'assemblée abonde. Un retournement de situation quand on sait qu'il y a peu encore, les professionnelles fustigeaient la multinationale pour le non-paiement des cotisations sociales.

Mais voilà, depuis, les décisions de justice se sont enchaînées et les manifestant-es estiment que les conditions salariales se sont détériorées. Le cas de Franck est cité en exemple: «Sur un chiffre d'affaires de 6000 francs mensuels, il n'en reçoit que 3000», explique Abir. La différence est retenue par l'employeur au titre de cotisations sociales. Du vol dénoncent les manifestant-es jugeant que l'Etat ne les défend pas, sous la pression du «lobby des taxis».

On rembobine. En 2022, après plusieurs années de procédures judiciaires, le Tribunal fédéral donne raison au canton de Genève. Uber est reconnu comme employeur. De fait, les conducteur-ices doivent être considéré-es comme des salarié-es. Une ligne rouge pour la multinationale américaine dont le modèle se fonde sur l'indépendance des chauffeur-euses de l'application, ce qui lui épargne toute obligation.

Uber confie alors le portage salarial à l'entreprise MITC qui embauche les travailleur-euses et à ce titre, les salarie. Les fiches de salaires que *Le Courrier* a pu consulter montrent que des sommes conséquentes sont retenues. Aujourd'hui, plusieurs sociétés se partagent le marché. «Nous travaillons avec notre voiture et notre téléphone, nous payons l'essence. Nous ne sommes pas salariés», s'insurge un professionnel. Le statut de MITC est également pendant devant le Tribunal fédéral. En attendant une décision définitive, les chauffeur-euses exigent de redevenir indépendant-es et demandent que le statut d'Uber soit revu, arguant que la multinationale a amélioré les conditions de travail, notamment en renonçant à noter les collaborateur-ices. MARIA PINEIRO

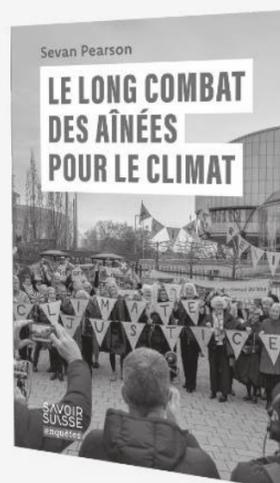
PARTENARIAT

LE LONG COMBAT DES AÎNÉES POUR LE CLIMAT

Sevan Pearson, journaliste à *La Liberté*, consacre un ouvrage aux coulisses de l'action menée par un groupe de retraitées pour faire condamner la Suisse en justice pour inaction climatique.

À l'occasion de cette parution, il s'entretient avec Anne Mahrer, co-présidente de l'association des Aînées pour le climat.

Leur échange sera modéré par Sophie Dupont



VERNISSAGE

Mercredi 7 mai
à 18 h 00

Librairie du Boulevard
34 rue de Carouge
CH – 1205 Genève

LE COURRIER

librairie
du Boulevard
misogérée depuis 1975

SAVOIR
SUSSE