

Cahier de revendications

Dans la perspective des premières discussions entre le Cartel et la délégation RH du Conseil d'Etat pour la préparation du Projet de Budget 2020, les organisations membres du Cartel ont adopté le principe d'un cahier de revendications basé sur 4 éléments essentiels à leurs demandes concernant : les effectifs, le respect des cadres légaux et réglementaires, l'amélioration des droits sociaux et de l'égalité femmes-hommes, le respect des droits syndicaux.

Les organisations membres du Cartel font des constats identiques. Les années de politique d'austérité ont eu des conséquences visibles et parfois violentes sur les conditions de travail du personnel dans la plupart des services et des institutions subventionnées. Les coupes linéaires successives ont dégradé la qualité des prestations et le sens du travail du personnel engagé pour des missions de services publics ; elles précarisent l'emploi.

Les prestations se dégradent tant sur le terrain que dans les back-offices (exemple pour le PAT dans des établissements scolaires), provoquent des souffrances et les doléances deviennent nombreuses.

Des conditions de travail sont rendues tendues et difficiles (par manque de moyens souvent) et les absences de longue durée inquiètent. Ces dernières années sont marquées par un management de contrôle du personnel au dépend du sens du travail, un renforcement des postes de manager, voire des services RH et des directions (et de leurs assistant-e-s) plutôt que des postes pour les besoins de terrain au service de la population..

Le travail à flux tendu et sans moyens suffisants a perverti le respect des cadres légaux et réglementaires y compris en matière d'engagement du personnel et de rémunération, les services devant faire toujours plus, fournir plus de prestations plus complexes, avec moins de moyens.

Le travail à flux tendu s'est généralisé, les grignotages de postes sont nombreux, les moyens pour remplacer des collègues malades et épuisés se bricolent au détriment du personnel, de leurs intérêts et de ceux des usagers-ères. Les organisations syndicales constatent et dénoncent les effets qui prèteritent certains droits, comme la progression dans les carrières, plus particulièrement pour les métiers féminins, ainsi que la conciliation vie professionnelle et vie personnelle, plus particulièrement pour les familles et les familles monoparentales. Les inégalités structurelles entre femmes et hommes existent également au sein des services publics et nous considérons qu'une politique volontariste de l'employeur Etat reste indispensable afin de tendre vers une égalité réelle.

Ainsi, en vue des discussions et négociations que nous attendons pour le Projet de Budget 2020, voici les éléments essentiels dont la fonction publique a besoin pour pouvoir faire son travail dans de bonnes conditions et offrir le service public de qualité.

1. Les postes / effectifs

Le personnel de terrain (hors hiérarchie) doit être renforcé dans de nombreux services et institutions. Là où des budgets ont été alloués supplémentaires, nos organisations n'ont souvent pas constaté de soulagement pour le terrain, mais de nombreux postes en plus pour renforcer des hiérarchies « soutenantes ». Les points évoqués ne sont pas exhaustifs.

Aux HUG, le budget 2019 a été renforcé, mais il reste insuffisant. Ne serait-ce que pour remplir l'exigence légale de compensation de travail de nuit, nous estimons, avec les expertises notamment de l'OCIRT, qu'il manque près de 200 postes. En plus, nous rappelons l'existence de près 1400 intérimaires. Des services sont en difficultés, sous-dotés.

A l'IMAD : le taux d'absence, évalué à 14% ou plus sur le terrain, témoigne des sous-effectifs et d'une non considération budgétaire suffisante pour les remplacements. Le personnel s'épuise en se remplaçant à l'interne et navigue dans un horaire de travail devenant insupportable - horaires coupés et disponibilités rajoutées.

Dans les secteurs subventionnés autres (EPA et privés comme l'éducation spécialisées, l'AGOEEER, les EMS etc.), nous avons dénoncé les effets cumulés du non ajustement des subventions pour répondre aux obligations Ltrait. Le personnel a fait remonter en 2015 déjà nombreux effets pervers : manque de personnel, économies faites en déqualifiant le personnel - on remplace par des fonctions moins formées, moins rémunérées, on grignote les postes fixes, etc. au risque et péril des -ères et du personnel). L'harmonisation salariale au sein des écoles de musique est toujours inexistante provoquant des formes de dumping. Le PL 11877 n'est toujours pas adopté et crée des situations difficiles dans les institutions subventionnées, comme nous l'avons déjà dénoncé, voire des mises en cause de CCT dans les secteurs du social, du handicap et de la santé.

Dans différents services publics, les prestations sont dégradées : par exemple, à l'OCPM les durées d'attentes excessives pour les permis, naturalisations, etc. au dépend des étrangers-ères : services de naturalisation et permis par exemples, des heures excessives écrêtées correspondant à plusieurs postes ; engagement de stagiaires OCE et autres pour compenser l'absence de postes suffisants. Les services d'appuis à l'enseignement (SSEJ, infirmières scolaires, personnel de secrétariat, etc.) ne suivent pas l'augmentation de l'effectif scolaire. Le SPMI est sous-doté comme d'autres services sociaux (SPAd). Il manque des foyers d'accueil pour absorber les hospitalisations sociales.

Les organisations membres de la FEG ne cessent de relever l'augmentation des effectifs scolaires (nonobstant les limites réglementaires), alors même que le projet « école inclusive » ouvre les classes à des élèves à besoins particuliers. Nous demandons d'appliquer les lois et règlements, en tenant compte de l'âge des élèves dans les organisations des classes considérant des élèves BEP. En outre, l'effectif enseignant, l'effectif PAT, les bâtiments scolaires, ne permettent plus de répondre à l'augmentation démographique cantonale et d'offrir aux élèves des conditions d'apprentissage satisfaisantes. L'école primaire reste le parent pauvre du DIP. Or, pour solidifier l'ensemble du parcours scolaire, une attention particulière devrait être octroyée aux premières années de scolarité.

La liste des effectifs et budgets sollicités par nos organisations ne fait pas partie du présent document.

2. Exigence de respect des cadres légaux.

La situation d'austérité et d'économie crée entre autre les situations suivantes :

- engagement d'auxiliaires et de contrats à durées limitées (CDD) pour des fonctions et des postes pérennes, précarisant l'emploi et les droits du personnel,
- engagements souvent sans reconnaissance des années d'expériences (économies nombreuses constatées sur les annuités),
- déqualification : engagement et remplacement de poste par des fonctions moins rémunérées,
- écrêtages d'heures et non reconnaissance des heures de travail effectuées dans de nombreux services sous-dotés,
- le respect des cadres légaux implique aussi les articles par exemple de la LIP (effectif par classe).

Les organisations du Cartel réaffirment l'importance de conserver les indemnités pour les horaires hors administratif (nuits et week-end à Frs 7,55). Le travail de nuit et irrégulier portent préjudices à la santé et à la vie sociale. Réduire les indemnités tel qu'un règlement le prévoyait est inacceptable et risque de flexibiliser excessivement ou davantage le travail et les horaires.

Nous demandons le respect des cadres légaux et réglementaires et souhaitons être systématiquement informés et négocier les directives d'applications (fiches MIOPE) et un renforcement des commissions paritaires avec consultations préalables à toute modification de directives.

3. Demandes d'avancées sociales et de modifications règlementaires et légales

Comme évoqué, la précarisation des conditions de travail affecte principalement les femmes, les jeunes engagés et les temps partiels. Différents éléments statutaires et règlementaires ne tiennent plus comptes des réalités sociales.

Le personnel des services publics et subventionnés n'a pas des conditions de travail adaptées suffisamment aux réalités sociales. Les femmes et les parents n'ont pas suffisamment de possibilité d'assouplir le temps de travail. Il est temps de réitérer nos demandes et de les actualiser.

Par ailleurs, dans la plupart des secteurs et des services, le personnel travaille parfois trop. Nous réitérons notre revendication d'une **réduction du temps de travail** et d'aménagements volontaires des temps de travail en particulier durant des périodes à charge familiale et en fin de carrière, cela sans préjudices social et salarial.

De plus, nous voulons une véritable politique anti-harcèlement et de protection des victimes et des plaignant-e-s.

Ci-après nous sérions une liste d'éléments que nous souhaitons discuter au sujet de la politique « RH », et proposons des modifications légales et règlementaires à négocier en séance « Cartel délégation du Conseil d'Etat RH » et en commission paritaire du statut de manière élargie.

a) politique RH à discuter en délégation CERH

- Prise en charge de la perte de gain durant la première année : Le Cartel demande l'amélioration des articles RPc 54, 59, 87 (ne pas limiter le traitement des absences pendant la première année de service). Améliorer la lettre a et b) art 59 RPAC (surtout la b qui supprime la perte de gain après 3 mois d'absences continue).

- Réduction du temps de travail (RTT) : on assiste à des pressions sur le travail et souvent à une surcharge de travail qui n'est pas reconnue. Il y a dans certains services une tendance à de moins en moins de pointage alors que la loi sur le travail oblige à un enregistrement du temps de travail même s'il est autnoté ; des directives concernant des possibilités d'écrtage ne reconnaissent pas la charge de travail et sont contraires à la loi sur le travail. Nous constatons que souvent les horaires à la confiance ne sont pas équitables. La productivité augmente du fait d'effectifs insuffisants. Ces éléments justifient que le Cartel réitère sa demande de RTT.

En parallèle il y a nécessité d'introduire des aménagements de carrières sans perte salariale allant au-delà d'une semaine de vacances supplémentaire à partir de 60 ans.

- Renforcer les droits et le temps de formation professionnelle et continue (faciliter les évolutions de carrières des femmes notamment).

b) à discuter en Commission paritaire du statut: détails et directives à mettre à jour

- Supprimer les possibilités d'écrtages
- Gestions du temps : mieux tenir compte des imprévus et de la conciliation vie privée/prof pour les horaires à cycle régulier (MIOPE 03.02.01) ; réflexion à mener sur une politique de télétravail.
- Corrections des réductions vacances en cas d'absence pour le temps partiel ou irrégulier.
- Clarifier procédure de suppression de poste.
- Suivi, information et mise en œuvre des congés allaitement, pour rappel selon l'art 60 de l'OLT 1 et la fiche miope 3.01.14, le congé allaitement est applicable au sein du grand état. Quel suivi et quels indicateurs ?
- Absences pour les temps-partiel : prise en compte des plannings pour les absences du personnel qui travaille à temps partiel.

c) Egalité femmes-hommes : pour une politique volontariste de l'Etat employeur

- Mise en application du Règlement sur l'Egalité à l'Etat (REgal) B 5 05.11 art 4 al 1 (indicateurs OPE et collège spécialisé). Le Cartel veut être partie prenante et partenaire de la mise en œuvre (consultation et négociation sur outils prévus et indicateurs de suivi notamment).
 - o La promotion du Job sharing doit être apparente (indicateurs...suivi REgal).
 - o Formation et obligation du langage épïcène, non-discrimination à l'engagement, progression de carrière malgré le choix d'un mode travail alternatif (temps partiel). Nous voulons être consultés sur les indicateurs.
 - o Une formation aux cadres et collaborateurs-trices, obligatoire pour les cadres et inscrite dans le catalogue de formation, doit être prévue pour sensibiliser aux maigres droits existants concernant la prévention des discriminations (garde d'enfants, lutte contre le harcèlement sexuel, mesures allaitement...).
 - o Temps partiels et progression de carrière : REgal art 6 al3, art 8 al 2 et art 9 al 1. Comment ces articles sont-ils mis en œuvre ? Quels taux de travail dans les fonctions de cadre ?
 - o Sélection/recrutement : ajouter dans MIOPE ? femmes dans processus de recrutement R 5 05.11 mise en application

- Prise en considération des années éducatives : amélioration des art 17, al 3 , art 11 al 2 LTrait. Si on réduit le taux d'activité pour des raisons éducatives ou qu'on exerce une activité accessoire, il doit y avoir prise en considération entièrement des années éducatives. Pour cela, nous demandons de prendre en considération les activités professionnelles durant les années éducatives à concurrence de 50%. Cela permet de tenir compte des parcours professionnels en dents de scie des femmes ayant des enfants.
- Dans l'objectif de tendre au congé parental payé de 38 semaines préconisé par nos organisations et l'experte de la Confédération, nous demandons un congé obligatoire rémunéré pour le deuxième parent de 18 semaines. Sachant que cette revendication peut se dérouler par étape, nous demandons un minimum de 6 semaines.
- Prévoir des droits à une couverture perte de gain pour raison maternité, des droits aux congés maternités et de protection pour les CDD. En cas de CDD pour les femmes enceintes des exceptions doivent être garanties et trouvées (MIOPE doit prévoir les exceptions pour les femmes enceintes).
- Améliorer le congé maternité pour l'ensemble des catégories de personnel : en modifiant notamment l'art 34 RPAC.
- Pour faciliter la conciliation vie professionnelle et familiale, le Cartel réitère la nécessité de développer des crèches étatiques pour faciliter les gardes d'enfants.
- Temps partiels et indemnités : nous constatons qu'à l'hôpital certaines primes (EPM) ne sont pas accordées au temps de travail en-dessous de 50%. Nous constatons donc une discrimination indirecte.
- Pour le DIP : suppression des examens le 14 juin 2019 pour permettre les activités citoyennes.
- Réintégration des nettoyeurs et nettoyeuses au sein de la fonction publique ainsi que l'interdiction des externalisations jusqu'à la classe 15 au vu des situations de précarité
Limitation des horaires coupés et obligation d'annonce au moins 30 jours en avance des horaires.
- Égalité salariale : nous demandons un audit de la politique salariale du secteur public quelle qu'elle soit afin de vérifier que les métiers traditionnellement féminins ne soient pas dévalorisés en terme salarial.
- Interdits vestimentaires à limiter aux questions de sécurité ; adapter les équipements des uniformes protocolaires au personnel féminin (laisser des possibilités de choix par exemple concernant le port de la jupe, gilet pare-balle,...).

4. Respect des droits syndicaux

Le Cartel demande à ce que les propositions faites et proposées par le Groupe de travail OPE-Cartel soient adoptées.