

Genève, le 29 novembre 2017



Au personnel de l'Etat
et du secteur subventionné

Pour défendre le service public et nos conditions de travail



Grève

Lundi 4 décembre dès 15h

**16h : Assemblée Générale du
personnel au Palladium**

**17h30 ~~18h~~ : Départ de la manifestation
depuis le Palladium**

Retrouvez tous les détails sur
sit-syndicat.ch

- Pour de véritables négociations sur la CPEG
- Pour le retrait du projet SCORE et l'application des mécanismes salariaux
- Pour l'arrêt des coupes budgétaires à l'Etat et dans le secteur subventionné

« Comment on peut s'opposer à SCORE » ? C'est pourtant simple, M. le conseiller d'Etat...

Dans une interview parue le 28 novembre dans la presse, le ministre des finances Serge Dal Busco défend le projet SCORE et déclare ne pas comprendre l'opposition des syndicats. Voici donc quelques explications.

Dans le système actuel

La grille salariale est dans la loi

Elle est connue et n'est modifiable seulement suite à un débat démocratique au parlement, voire devant le peuple (référendum possible). C'est un élément essentiel de transparence de la politique salariale de l'Etat et du secteur subventionné.

Les employé-e-s dans même fonction ont le même salaire partout

C'est la fonction qui détermine le salaire, quel que soit le département ou l'institution subventionnée dans laquelle elle est exercée. Il s'agit du principe fondamental de l'égalité de traitement.

La méthode d'analyse des fonctions est transparente

Tous les critères d'analyse, les éléments pris en compte ainsi que leur valeur précise dans l'évaluation sont connus et accessibles à tous-tes. Cela garantit l'égalité de traitement et la possibilité de recourir contre une évaluation avec laquelle on ne serait pas d'accord.

Chaque fonction est évaluée pour elle-même

Chacune a été évaluée avec tous les critères selon la même méthode. En cas d'évolution du cahier des charges, les fonctions peuvent être réévaluées selon la même méthode, avec des voies de recours possibles.

Les écarts salariaux sont relativement restreints

Ils sont de maximum 35% à 40% dans une même fonction entre le début et la fin de carrière ; et dans un rapport de 1 à 4.8 entre le plus bas et le plus haut salaire.

L'annuité est plus élevée en début de carrière

Elle est de 2,65% de la 4^e à la 11^e année (1% de la 1^{ère} à la 3^e, puis de la 12^e à la 22^e). L'annuité est également légèrement plus forte pour les basses classes.

L'annuité sera de 1,5% tout au long de la carrière, ce qui aura pour effet de baisser encore le salaire annuel pour certaines fonctions, et/ou de générer des pertes sur le salaire cumulé tout au long de la carrière : les personnes en classe 4 perdront ainsi 30'000 frs sur la carrière. Les enseignants secondaires, dont le salaire en début et fin de carrière serait supérieur, perdent en fait de la 6^e à la 19^e année, et de manière cumulée, perdent 1% du salaire total, soit 30'000 frs. Idem pour les secrétaires 2, qui perdent jusqu'à 1.5% de leur salaire (26000 frs). Pour les professions prétendument gagnantes, le gain est moindre que dans les chiffres officiels en raison de cet effet sur les annuités.

Avec le projet SCORE

La grille salariale sera dans un règlement
Le Conseil d'Etat pourra la modifier par simple arrêté, en tout temps : c'est ce qu'il annonce vouloir faire selon la pression du marché, et il le fera également sous la pression budgétaire.

Les départements et les directions d'institutions pourront fixer les salaires à leur guise
à fonction égale, salaire inégal dans les « filières » prévues par le projet SCORE. Conséquences : inégalités de traitement et la mobilité professionnelle sera entravée.

Les analyses et leurs résultats seront totalement opaques
Cela ouvrira la voie à l'arbitraire et entravera les possibilités de recours. Le dispositif et la procédure de recours est d'ailleurs inconnue à ce jour.

Les fonctions sont éclatées en 3 à 4 niveaux
SCORE introduit des « filières » prédéfinies arbitrairement de classes différentes pour la même fonction de base. Le passage de l'un à l'autre de ces niveaux sera décidé par la hiérarchie. C'est une forme de salaires au mérite, et qui seront tirés vers le bas en raison des restrictions budgétaires.

Les écarts salariaux vont augmenter
surtout dans les hauts salaires. C'est la réintroduction du 14^e salaire pour les cadres. Les bas salaires seront plus bas, surtout dans le secrétariat et la technique. 43% du personnel est directement perdant avec SCORE, mais les perdant-e-s seront plus nombreux-euses encore.

L'annuité sera linéaire

CPEG : Défendons nos retraites

Nous voulons le retrait du projet de loi du Conseil d'Etat et l'ouverture de véritables négociations sur des principes qui préservent au mieux les retraites du personnel. Celui a déjà payé plus que sa part en 2013 lors de la création de la CPEG. Or le projet du Conseil d'Etat signifie

- la remise en cause de la répartition des cotisations 2/3 à charge de l'employeur et 1/3 à charges des salarié-e-s ;
- pour les salarié-e-s, la mise en place de cotisations qui augmentent avec l'âge ;
- une réduction drastique du niveau des rentes, de 5 à 6%, en plus des 5% déjà décidés avec la modification de l'âge pivot passée en force malgré l'avis négatif de l'assemblée des délégué-e-s de la Caisse, portant à 23% le total de la baisse moyenne des rentes en quatre ans seulement ;
- la remise en cause du principe de primauté de prestation, qui détermine la rente en fonction du dernier salaire prévisible ;
- à terme, la fin du principe de répartition (actuellement mixte) et le retrait de la garantie de l'Etat ;
- la fragilisation du plan pénibilité, avec des baisses de rentes encore plus importantes pour le personnel qui en bénéficie, voire à terme la fin du « plan pénibilité » ;

Il existe clairement des alternatives meilleures. Le Cartel intersyndical les défend, et demande qu'elles soient prises en compte, de même que l'initiative Cartel-Asloca pour que l'Etat dote la CPEG de terrains pour y construire du logement accessible à la population. Le Conseil d'Etat doit enfin accepter d'ouvrir de réelles négociations.

Non à un nouveau budget qui fait passer le personnel et la population à la caisse

Pour financer les cadeaux fiscaux aux plus riches contribuables et entreprises (PF 17 –la RIE3 bis - approche), le Conseil d'Etat exige une nouvelle fois des économies sur le dos de la population et du personnel :

- Coupe dans les subventions au paiement des primes maladies. Heureusement, une majorité du Grand Conseil vient de rejeter cette proposition indécente dans le contexte actuel.
- Coupe de 4 millions dans les mesures cantonales en faveur du chômage
- Coupes dans les postes et les budgets de fonctionnement des institutions (Handicap, EMS, associations d'aide sociale de différents publics vulnérables...) , encore une fois, et malgré les déjà 470 millions d'économies déjà réalisées ces dernières années.
- Octroi d'une demi-annuité seulement, et non plus sous la forme de l'annuité décalée de 6 mois, mais sous la forme d'une demi-annuité, ne déclenchant pas du tout la progression pendant toute l'année ;
- Non financement suffisant des mécanismes salariaux pour les institutions subventionnées, alors que celles-ci sont pour beaucoup dans des budgets déficitaires et reportent par effet domino au personnel et aux prestations les économies à trouver, ou cherchent à externaliser des services entiers (EMS).

Et ce n'est pas tout : dans son plan d'assainissement 2019-2021, le Conseil d'Etat annonce encore pour 44 millions d'économies relatives à la fonction publique.

Les coupes budgétaires sont la suite des coupes fiscales

Depuis plus de 15 ans, les baisses fiscales diminuent la contribution des plus riches contribuables (entreprises ou particuliers). Elles épuisent les ressources de l'Etat et accroissent les inégalités sociales : baisse linéaire de 12%, bouclier fiscal, réforme 1 et 2 de la fiscalité des entreprises. Dès l'an prochain, la RIE 3 fera son retour sous une forme à peine atténuée, appelée PF 17, et on peut s'attendre à de centaines de millions de pertes nouvelles au profit des plus riches entreprises, dont la population paiera le prix.

Tous-tes ensemble, défendons les services publics contre cette politique d'austérité

Grève des services publics

Consignes et indemnités

Préavis de grève

Un préavis de grève a été communiqué par les organisations du personnel au Conseil d'Etat et aux employeurs concernés.

Droit de faire la grève

Tout-e employé-e, quel que soit son statut, son employeur, sa nationalité ou son lieu de domicile, a le droit de faire grève.

Sanctions

La participation à la grève ne peut pas être invoquée comme motif de sanction, ni figurer au dossier administratif de l'employé-e. Il n'y a aucune raison d'avoir peur d'une sanction.

Déclaration / formulaire de grève

Il n'y a aucune obligation formelle de remplir les formulaires de déclaration de grève à l'avance.

Solidarité en équipe

Discutez entre vous du service minimum, des prestations essentielles à dispenser, organisez-vous à l'avance pour qu'un maximum de collègues qui le souhaitent puissent participer à la grève et être présent-e-s à la manifestation.

Pressions, intimidations

Au cas où des bruits alarmistes devaient circuler, vérifiez leur bien-fondé auprès des syndicats. Si vous constatez des excès de zèle, des abus de contrôle, des pressions ou intimidations tendant à dissuader le personnel qui souhaite faire grève, contactez immédiatement le syndicat. Nous entreprendrons les démarches nécessaires.

Retenue de salaire pour fait de grève

L'employeur peut faire procéder à une retenue de salaire. Les personnes qui n'ont pas rempli le formulaire de déclaration de grèves dans un délai de 7 jours après la fin de la grève sont considérées comme grévistes. En cas de retenue abusive, un recours doit être fait. Le SIT peut fournir une lettre-type.

Indemnités syndicales de grève

Le SIT a débloqué son fonds de grève. Les membres du syndicat seront remboursé-e-s 25 frs par heure de grève. Il est également possible (voire recommandé) d'adhérer au syndicat pendant la grève. Pour le remboursement, il suffit de faire parvenir au secrétariat du SIT la fiche de paie correspondant aux retenues de salaire. Le versement des indemnités sera effectué dans les meilleurs délais.

Service minimum

Face aux violentes remises en cause du droit de grève par la droite patronale suite à la grève totale des TPG, les syndicats genevois, regroupés dans le Cartel intersyndical et la Communauté genevoise d'action syndicale, ont rencontré le Conseil d'Etat en novembre 2014. But : exiger que celui-ci garantisse l'exercice constitutionnel du droit de grève, y compris pour le personnel des services publics et para-publics. Il ressort de cette rencontre que le Conseil d'Etat partage la position des syndicats :

- **Le droit de grève des salarié-e-s des services publics et para-publics est garanti ;**
- **Un service minimum ne peut être admis que pour « les services vitaux à la population et la sécurité ». Par « services vitaux à la population », on entend ce qui pourrait porter atteinte à la vie humaine (par ex. hôpitaux, police, pompiers) ;**
- **Lorsqu'un service minimum doit être mis en place, des grévistes ne peuvent être réquisitionné-e-s que s'il s'avère impossible de l'assurer avec des non-grévistes.**

En tant que restriction d'un droit fondamental, le service minimum doit respecter le principe de la proportionnalité. Il ne peut donc être imposé de manière unilatérale sans négociation avec les représentant-e-s des intérêts de personnes soumises à cette restriction, à savoir les syndicats.

- **Les syndicats ont toujours fait preuve de responsabilité en se déclarant ouverts au principe d'un service minimum. Mais il doit être justifié, proportionnel, et n'empêcher l'exercice du droit de grève qu'en ultime recours.**
- **En cas de problème lié à l'exercice du droit de grève ou au service minimum, contactez le SIT !**