



Commission du personnel (collège des autres membres du personnel)



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

Syndicat des Services Publics - Genève



6, rue des Terreaux du Temple - 1201 Genève
tel: 022 741 50 80 - fax 022 741 50 85
www.sspge.ch

Genève, le 7 octobre 2015

Information au personnel de l'administration municipale

Partenariat social contourné et statut du personnel remis en cause

Suite au refus d'entrée en matière sur le projet de budget 2016 par la droite majoritaire, les organisations représentatives du personnel ont été informées par le Conseil administratif le 6 octobre 2015 du courrier que lui avaient adressé les cheffes et chefs de groupes PDC, PLR, MCG et UDC du conseil municipal. Cette information avait déjà été publiée dans la presse, mais jamais formellement présentée à nos organisations. Les injonctions contenues dans ce courrier de l'actuelle majorité touchent pour une grande part au statut du personnel et remettent en cause le partenariat social instauré en Ville de Genève. Leurs exigences et nos réponses sont les suivantes :

- *Le Conseil administratif doit effectuer d'ici à la fin février 2016 un diagnostic de la pertinence et l'efficience des prestations et sur la nécessité de les adapter.*

Ceci constitue une menace directe sur les services et leurs effectifs. On se souvient que les UAC et le service de l'Agenda 21 avaient été menacés de disparition de la même manière l'an passé.

- *Un projet de modification du statut du personnel de la Ville de Genève visant à moderniser et à permettre une gestion plus flexible et stratégique des ressources humaines sera soumis pour approbation au conseil municipal d'ici à la fin du mois de mars 2016 (des axes stratégiques seront soumis avant la fin de l'année 2015 – ils seront validés par le conseil municipal en vue d'une modification du statut).*

Cette manière de procéder vise à contourner le partenariat social. En effet, n'en déplaise à cette majorité, le représentant de l'employeur est le conseil administratif et non pas le conseil municipal et le statut du personnel prévoit que les conditions de travail sont négociées avec la commission du personnel et les syndicats. Le nouveau statut du personnel est entré en vigueur il y a moins de cinq ans après un processus de négociation auquel participaient Madame Salerno et Monsieur Maudet. Lors de la présentation du statut du personnel au Conseil municipal, ceux-ci qualifiaient alors le statut de clair, moderne et exemplaire... Nous n'acceptons pas aujourd'hui une remise en cause de ce statut adopté par le conseil municipal, alors même que les négociations sur les dispositions transitoires n'ont pas encore été finalisées. Rappelons aussi que le protocole d'accord signé en mars 2015 par le Conseil administratif et nos organisations n'a toujours pas été accepté par le conseil municipal. Renvoyé en commission, la question de la prolongation de la couverture perte de gain en cas de maladie des auxiliaires et des apprenti-e-s, ainsi que celle de l'affiliation à une caisse de prévoyance de tout le personnel attend une réponse positive du conseil municipal et une intégration au budget 2016. Nous voulons maintenant le respect de l'accord signé. Nous voulons également que les négociations sur les dispositions transitoires, interrompues ce printemps dans l'attente de l'établissement du catalogue des fonctions types, reprennent et aboutissent rapidement.

- *En particulier, il est exigé que la politique d'engagement des cadres soit modifiée (possibilité de déroger aux classe de traitement pour attirer les talents, contrats de droit privés, etc.)*

Outre le fait que les cadres déjà en fonction devraient se sentir dévalorisés par cette proposition, la grille salariale négociée est aujourd'hui considérée comme satisfaisante par nos organisations et n'a pas lieu d'être modifiée. S'il convient d'en modifier la progression, alors commençons par les plus bas salaires de l'administration municipale. Nos organisations ont aussi défendu l'engagement de l'ensemble du personnel en droit public pour garantir une égalité de traitement des employé-e-s et des conditions de travail transparentes. Nous n'avons aucune raison de changer d'avis.

- *La possibilité d'engager du personnel via des contrats de droit privé.*

Même position de nos organisations. Nous refusons de démanteler le service public au profit des règles du privé.

- *Les conditions de résiliation des rapports de travail soient revues (suppression de l'enquête administrative en cas d'incapacité de travail ou d'insuffisance de prestation ; l'enquête administrative doit être réservée aux procédures disciplinaires).*

Le statut de fonctionnaire implique des contraintes liées au service public, ainsi qu'une période probatoire de 2 ans (au lieu de 1 à 3 mois de temps d'essai dans le privé). En contrepartie, l'administration municipale doit démontrer qu'elle a des raisons objectives de licencier, ce qui passe par l'enquête administrative. Elle doit aussi mettre en place des mesures de réadaptation professionnelle en cas de maladie ou d'accident empêchant durablement l'employé-e d'exercer sa fonction et tenter de lui trouver un autre poste. Comme l'objectif inavoué de cette majorité est de faire maigrir les effectifs de l'administration municipale, elle essaye de mettre en place les conditions pour faciliter le licenciement du personnel. Cette politique est inacceptable et nous nous y opposons.

- *La cessation anticipée d'activité pour les employé-e-s exerçant une fonction pénible est accueillie favorablement, pour autant que les coûts d'une telle solution soient compensés financièrement.*

En d'autres termes, il faut que cela ne coûte rien ou alors il faut couper ailleurs dans le budget de fonctionnement (effectifs, services, salaires, etc.). Alors que ce sujet est en cours de négociation (dispositions transitoires du statut), c'est une autre manière de ne pas entrer en matière. Cette mesure à certes un coût, mais elle est prévue par le statut du personnel en vigueur. Elle permet aussi d'alléger les coûts en matière de perte de gain maladie et accident ou en raison de l'engagement de personnes plus jeunes et par conséquent moins rémunérées. Cette mesure est aussi envisagée, en raison du fait que le nouveau plan de prévoyance CAP prévoit la retraite à 64 ans au lieu de 62 ans. Travailler plus longtemps sur une fonction pénible n'a rien d'anodin. Nous exigeons maintenant le respect du statut et la poursuite des négociations sur les dispositions transitoires.

Cette situation pourrait conduire à prolonger les débats du conseil municipal sur le projet de budget 2016 au-delà de la fin de l'année. Cela conduirait à des douzièmes provisionnels avec toutes les conséquences négatives que cela entraînerait pour le personnel (blocage des mécanismes salariaux, incertitude, personnel pris en otage, etc.). Nous attendons du Conseil administratif qu'il défende le statut qu'il a négocié et le dialogue social. **Une Assemblée générale du personnel sera prochainement convoquée pour faire le point de la situation et déterminer ensemble les mesures à prendre pour défendre les intérêts menacés du personnel. Ensemble défendons le statut du personnel négocié !**