



Accord Cartel Intersyndical/Conseil d'Etat du 13 septembre 2006

Un accord important

L'accord que les organisations syndicales réunies au sein du Cartel ont signé avec le Conseil d'Etat le 13 septembre 2006 est important. Si les mécanismes salariaux pour 2007 restent encore partiels, il consacre des améliorations significatives de ces mécanismes et des conditions d'engagement dès 2008. Il sauve également l'essentiel en ce qui concerne le statut de la fonction publique, et améliore les droits syndicaux et la protection de la personnalité.

I. Mécanismes salariaux 2007

Cet accord garantit l'application des mécanismes salariaux selon les termes suivants.

1) Une indexation de 0,4 % minimum

Alors que l'accord signé en mars 2006 ne prévoyait aucune indexation des salaires en 2007, ce que le Cartel ne pouvait accepter, avec ce nouvel accord, le Cartel a obtenu pour 2007 une indexation de 0,4 % (même pourcentage qu'en 2006), qui concerne l'ensemble du personnel (y compris les retraité-e-s). Elle est acquise moyennant le

report de 6 mois de l'annuité 2007, et compte tenu des limites budgétaires connues.

En cas de comptes 2007 meilleurs que le budget, le Conseil d'Etat s'engage également à verser un complément d'indexation au personnel.

2) Prime de fidélité 2007 : statut quo

La prime de fidélité sera versée en juin 2007, à tout le personnel y ayant droit, mais, une fois de plus sans progression. Par contre, ceux qui devront la toucher pour la première fois en 2007 la

toucheront. Et surtout, cette prime sera remplacée à terme par un 13^{ème} salaire pour toutes et tous (cf. ci-dessous).

3) Allocation pour vie chère maintenue

L'allocation vie chère est maintenue pour toutes celles et tous ceux qui y ont droit (jusqu'à de 72'000.- annuel pour un plein temps).

4) Remplacement de la prime de fidélité par un 13^{ème} salaire dès 2008.

L'accord consacre le principe du remplacement de la prime de fidélité par un 13^{ème} salaire complet dès la première année (13^{ème} traitement mensuel actuel, donc un véritable traitement mensuel supplémentaire). La prime de fidélité ne donne en effet pas satisfaction, puisqu'il faut attendre 20 ans pour la toucher (sans parler de son blocage systématique ces dernières années), ce qui ne correspond plus aux attentes du personnel.

Ce versement d'un 13^{ème} salaire versé à tout le personnel dès l'engagement constitue une innovation importante et une amélioration salariale notable pour des milliers de membres du personnel, qui ne touchent pas de prime de fidélité ou une prime partielle.

La concrétisation est encore à l'étude, et doit répondre à plusieurs principes (salaire cumulé égal

sur toute une carrière, un salaire assuré par les caisses de pensions égal ou supérieur, etc.).

Le financement de ce nouveau système reposera sur une modulation des annuités, vraisemblablement plus élevées en début de carrière, moins à partir du milieu de carrière. La transition repose sur le principe du "mieux servi", à savoir que nul ne devrait être perdant avec l'introduction du nouveau système.

Autre avantage: contrairement à la prime de fidélité, le 13^{ème} salaire sera partiellement assuré par les caisses de pension.

Le remplacement de la prime de fidélité par un 13^{ème} salaire est un avantage significatif très favorable à la fonction publique et les négociations sur ses modalités d'application se poursuivent.

5) Reprise des réévaluations de fonctions.

L'accord consacre la reprise des réévaluations de fonctions bloquées depuis juillet 2005 et initialement repoussées à 2009.

Cela veut dire que toutes les fonctions dont la réévaluation avait abouti mais n'était pas entrée en vigueur depuis 2005 verront leur nouvelle classe entrer en vigueur. Cela concerne plus de 3500 personnes, parmi lesquelles les enseignant-e-s primaires (entrée en vigueur en septembre 2007) et diverses fonctions (bibliothécaires,

conseillers en personnel et commis administratifs ORP de l'Office cantonal de l'Emploi, les diététicien-ne-s de divers lieux, certaines fonctions médicales au DIP), qui entreront toutes en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2007.

Pour les autres fonctions, dont les travaux de réévaluations avaient été gelés avant d'avoir abouti, le processus de réévaluation doit reprendre son cours normal.

II. Statut de la fonction publique: un vrai statut est préservé

Rappelons-nous que la droite a déposé en avril 2004 un projet de loi de destruction totale de la fonction publique, avec suppression du statut, de la nomination, des mécanismes salariaux, avec l'introduction du salaire au mérite et l'alignement sur les conditions du privé, avec des licenciements selon le Code des obligations.

Les syndicats se sont opposés violemment à ce projet, avec d'importantes mobilisations du personnel en mai et juin 2004, et le dépôt d'une pétition munie de 15'000 signatures.

Toutefois, cette même droite garde aujourd'hui la majorité parlementaire, et il était du devoir du Cartel inter-syndical de tenter absolument de faire capoter ce projet de loi inadmissible.

Nous sommes donc entrés en matière sur une proposition du Conseil d'Etat, lui aussi opposé à ce projet de loi, et qui voulait déposer un contre-projet ayant une chance de casser l'"entente" des partis de la droite.

Au terme de négociations intenses, accompagnées de réunions fréquentes de nos militant-e-s et d'AG de nos membres, nous estimons être arrivé à un résultat satisfaisant, garantissant concrètement les droits du personnel.

1. Maintien de la nomination et du statut de fonctionnaire,

La nomination des fonctionnaires est maintenue, sans aucune remise en question, contrairement au projet de la droite. Être "fonctionnaire" conserve la dimension d'un "statut" particulier,

auquel sont assortis des devoirs renforcés (en particulier un devoir de fidélité accru), en échange de règles de droit public proscrivant l'arbitraire en matière de décision, notamment de licenciement.

2. Période probatoire raccourcie à 2 ans et information syndicale renforcée :

La période probatoire sera raccourcie à deux ans au lieu de trois actuellement, ce qui est une bonne chose, vu la situation précaire qui en découle. Afin de garantir au mieux les droits syndicaux, nous

avons obtenu de pouvoir organiser des séances d'information syndicale régulières avec les nouveaux et nouvelles engagé-e-s.

3. Autorité de nomination déléguée au conseiller d'Etat / à la conseillère d'Etat

L'autorité de nomination et de licenciement, aujourd'hui le Conseil d'Etat, sera déléguée au conseiller d'Etat/à la conseillère d'Etat. Pour nous cette délégation ne pose pas de problème.

Ce changement supposera par contre une modification de la Constitution genevoise, qui devra passer en votation populaire (référendum obligatoire).

4. Engagement en classe de fonction; une ancienne revendication enfin satisfaite

Autre amélioration, qui vaut également pour tout le secteur subventionné appliquant les mécanismes salariaux de l'Etat: l'engagement se fera directement dans la classe de fonction dès la pre-

mière année d'engagement, et non plus après 3 ans passé dans une classe inférieure. Cette revendication syndicale avait été repoussée à un futur très ultérieur par le précédent Conseil d'Etat.

5. Clarification de la question du licenciement.

Le projet de loi distingue dorénavant clairement les différents cas de licenciement, soit le licenciement pour faute grave (appelé révocation), le

licenciement pour insuffisance de prestation, et le licenciement pour suppression de poste. Prenons les trois cas.

6. Révocation pour faute grave: maintien des garanties actuelles

Aucun changement de la loi n'intervient dans ce cas: en cas de faute très grave (corruption, malversations comptables, violation grave du secret de fonction, comportement intolérable portant préjudice à l'image ou au fonctionnement de l'Etat, etc.), le licenciement ne pourra intervenir qu'en respectant le principe de proportionnalité et au terme d'une enquête administrative respectant

les règles de droit en la matière. La durée d'enquête de 30 jours et le principe d'une seule audition sont maintenus. Les deux seules nouveautés sont que les moyens de preuve devront être fournis dès le début de l'enquête, et que le délai pour s'exprimer sur le rapport d'enquête est réduit à 20 jours au lieu de 30. Ces nouveautés sont acceptables.

7. Licenciement pour insuffisance de prestation: des garanties fixées par la loi

La possibilité de licencier pour insuffisance de prestation existe déjà dans la loi actuelle. Le changement, c'est la suppression de l'enquête administrative dans ce cas, le Conseil d'État estimant qu'elle alourdit la procédure inutilement. Nous avons donc combattu pour maintenir les garanties contre l'arbitraire, et nous pensons les avoir obtenues. En effet, le licenciement ne pourra intervenir que si aucune autre solution n'est possible, et au terme d'un processus dont les étapes sont fixées dans la loi, et les modalités à négocier avec le Conseil d'État.

a) Tout d'abord, l'insuffisance devra être clairement objectivée.

C'est-à-dire qu'une insuffisance ne pourra être prise en considération qu'après des évaluations négatives répétées. D'où le fait que les syndicats devront porter une attention accrue à ces formulaires d'évaluation (nous avons obtenu qu'ils soient négociés paritairement).

b) En cas d'une insuffisance répétée de prestation, l'État devra offrir des formations à la personne concernée pour renforcer ses compétences.

Cette étape est prévue par la loi, et les modalités concrètes seront négociées avec les syndicats.

c) En cas d'échec des mesures de formation, un changement de poste devra être recherché:

Si, au terme d'une nouvelle période suivant les mesures de formation, les prestations sont toujours insuffisantes, l'État devra rechercher un

autre poste pour la personne concernée, correspondant mieux à ses capacités. Ce nouveau poste ne devra pas forcément être *immédiatement* disponible, mais dans un délai raisonnable. Une nouveauté sera que si un poste inférieur seulement peut être octroyé, le salaire sera celui de ce poste, et non le salaire de la fonction antérieure, comme aujourd'hui. Cette modification s'inscrit dans la lutte contre les "placards dorés", un aspect souvent peu compris de l'ancien statut. Pour notre syndicat, c'est là une concession acceptable, puisque ce n'est pas une issue obligée, que la première mesure (formation) prime, et que cette diminution n'interviendrait évidemment pas dans les autres cas de transferts.

d) En cas d'échec de cette mesure, et dans ce cas seulement, le licenciement interviendra:

Ce n'est donc qu'en cas d'échec des mesures de formation puis de reclassement que l'État pourra décider finalement du licenciement. L'enquête administrative n'est pas prévue, mais remplacée par l'obligation d'objectiver l'insuffisance et le processus décrit. Le droit d'être entendu et accompagné d'une personne de son choix reste garanti, de même que le droit de recours au Tribunal administratif.

e) Des dispositions réglementaires négociées:

L'ensemble de ces mesures doit encore faire l'objet d'un règlement, que le Conseil d'État s'est engagé à négocier avec les syndicats.

8. Suppression de poste: les garanties actuelles sont maintenues.

Enfin, en cas de suppression de poste par l'administration, les protections actuellement prévues sont intégralement maintenues (recherche de réaffectation préalable, droit d'être entendu, délai de congé augmenté à 4 mois, et indemnité selon traitement et durée des rapports de service). Aucun changement de loi sur ce point. Nous avons

en plus obtenu du Conseil d'État qu'il discute avec les organisations syndicales de tout projet de suppression de poste (individuel ou collectif) dans le cadre du plan de réduction de l'effectif de 5% sur 4 ans, auquel nous continuons à nous opposer, étant donné les besoins pressants dans de nombreux services.

9. Disparition de l'avertissement comme mesure de sanction.

L'avertissement est supprimé en tant que sanction, mais maintenu comme document administratif figurant au dossier. Il pourra toujours être contesté par les voies habituelles.

Pour éviter que le blâme (réservé à des fautes relativement graves) soit donné à la place d'un l'avertissement, la loi obligera à ce qu'une sanc-

tion décidée par un supérieur hiérarchique soit soumise à l'approbation de l'échelon supérieur, et reste susceptible de recours interne, afin de limiter les risques d'abus et de maintenir une jurisprudence interne de référence, connue des syndicats.

10. Amélioration de la protection de la personnalité

La protection de la personnalité du personnel sera renforcée, sur la base d'un règlement négocié avec les syndicats. Ce projet, lancé sous Calmy-Rey, avait presque abouti, lorsque Brunschwig-

Graf l'avait enterré sans cérémonie. C'est celui qui sera repris et négocié pour remplacer les dispositions actuelles qui posent d'importants problèmes d'application.

11. Engagement pour le personnel non fonctionnaire: des inquiétudes

Il est prévu que l'engagement et le licenciement de personnel non fonctionnaire (employé-e-s, auxiliaires, personnel temporaire) pourra être délégué aux "services", alors que cette compétence est aujourd'hui centralisée à l'Office du personnel de l'État (OPE). Nous avons combattu

cette "sous-délégation", qui n'offre pas toutes les garanties contre l'arbitraire, sans parvenir à la faire supprimer. Nous avons donc fait inscrire dans la loi le respect des normes salariales et le contrôle de l'OPE pour ces décisions, et défendons que la notion de "service" devra être com-

prise comme un niveau hiérarchique suffisamment élevé, concrètement du niveau des direc-

tions générales et pas plus bas, et continuerons à nous battre dans ce sens.

L'essentiel est sauvegardé avec le projet du Conseil d'État

Avec ce cadre légal, nous pensons avoir sauvegardé l'essentiel. Certes, rien ne protégera jamais contre l'existence d'un "petit chef" malintentionné (fut-il "grand"), mais le projet de loi déposé maintient des garanties effectives contre l'arbitraire en cas de licenciement, il maintient le statut et la nomination, ainsi que des mécanismes salariaux automatiques et non liés au "mérite". C'est la raison pour laquelle, sans aller jusqu'à le soutenir complètement (pour les raisons évoquées), nous avons accepté de renoncer à le combattre syndicalement avec des moyens de lutte, afin de lui donner une chance d'être voté à la place de l'autre projet, celui de la droite qui veut tout casser.

Un vote massif des organisations syndicales.

Cet accord a été massivement voté par toutes les organisations membres du Cartel, soit SIT, SPG, le SPJ, FAMCO, ADP/EPM, AGEEP, APAP, APFEGM/HEM, UCESG et UFAC à l'exception du SSP/Vpod, l'ont accepté, faisant l'évaluation que, dans le contexte actuel, il offre les meilleurs gages de protection du statut et de défense des conditions de travail de la fonction publique. Nous organiserons dans les semaines qui viennent des assemblées du personnel sectorielles afin d'expliquer directement les éléments clé de cet accord.

Budget 2007, effectifs, postes, subventions, deuxième plan de mesures d'économie : la situation reste préoccupante et les luttes indispensables

Le projet de budget 2007 de l'Etat vient d'être présenté. Il inclut le coût de l'accord Cartel/Conseil d'Etat. Le fait le plus marquant de ce projet de budget est l'augmentation globale des aides sociales au sens large et des subventions à ce secteur (assistance sociale, assurance maladie, personnes âgées. etc.) là où la demande sociale explose en lien avec l'appauvrissement de la population.

Le Conseil d'Etat vient également de présenter un deuxième plan d'économies contenant 43 mesures qui vont s'ajouter au premier plan contenant 73 mesures. La majorité des mesures préconisées porte de nouveau essentiellement sur l'organisation des services publics.

Le Conseil d'Etat maintient son objectif de réduction des postes à hauteur de 5% sur 4 ans au gré des départs ce à quoi nous nous opposons et de réallocations internes des postes vers les secteurs prioritaires.

Contrairement aux années précédentes, les chiffres concernant les variations de postes par département et institution subventionnée n'ont pas encore été fournis.

Le budget 2007 inclut 60 postes supplémentaires pour l'instruction publique (enseignement post-obligatoire, enseignement spécialisé, office de la jeunesse). Des postes supplémentaires sont éga-

lement prévus pour la police, la prison et l'office des poursuites et faillites.

Nous maintenons notre opposition à la suppression automatique des postes suite au départ des titulaires. La réduction de l'effectif au gré des départs risque de déstabiliser le fonctionnement et l'organisation de certains services. Sans réorganisation du travail, le volume de prestations à fournir reste le même pour moins de personnel. Les conditions de travail au quotidien (horaires, vacances, ambiance, rythme, etc.) se tendent et risquent de se dégrader fortement dans certains services.

Il est indispensable, là où les réductions d'effectifs conduisent à ces effets ou l'effectif est insuffisant, de se mobiliser collectivement pour dénoncer publiquement et avec force la dégradation des prestations et des conditions de travail et déployer les moyens de luttes opportuns afin d'être entendus et exiger des effectifs suffisants.

Le SIT en fait une priorité et incite les salariés à analyser la situation de l'effectif et des prestations du service et à ne pas tarder à contacter le syndicat et ses militant-e-s afin d'organiser des actions de dénonciation et de résistance au rouleau compresseur de la baisse des effectifs. Il en va des conditions de travail et de la qualité des prestations !

Ces prochains jours et semaines, le Cartel Intersyndical organise des Assemblées du personnel dans plusieurs départements et services, dont les lieux et dates sont communiqués par voie de tract et/ou par envoi de courrier, dans le but de présenter, commenter et discuter le contenu de l'accord et les autres sujets syndicaux.

Merci d'être attentifs-ves et de participer à ces moments d'information et de mobilisation.