

S S P / V P O D



SYNDICAT DES SERVICES PUBLICS
G E N È V E

**en vertu des décisions
de l'assemblée du personnel
de la Ville de Genève
du 13 novembre 2008**

nous appelons les collaboratrices
et collaborateurs de cette municipalité
à observer démocratiquement
et scrupuleusement l'appel au

débrayage du personnel mardi 25 novembre à 15h30

avec rassemblement à 16h30 devant
le Conseil municipal rue de l'Hôtel-de-Ville

il faut mettre la pression parce que
l'employeur Ville de Genève se permet n'im-
porte quoi et parce qu'on doit l'amener à
de meilleures dispositions,

parce que le Conseil administratif tente
d'imposer un rythme de négociation qui
invalide l'intelligence, la réflexion et la
consultation des représentant-e-s du per-
sonnel constitue à un abus de droit...

relevez le défi, contrez l'arrogance !

pour

- le respect du statut actuel du personnel jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouveau statut négocié dans un processus démocratique ;
- un statut qui ne péjore pas les conditions salariales ;
- le respect de la parole donnée et l'application de l'accord signé en avril 2008 !

**réservez vos disponibilités pour le mercredi
3 décembre 2008 à 19h** = le personnel est convo-
qué pour tenir une assemblée générale à la salle du
Faubourg (rue des Terreaux-du-Temple 4) qui devra
évaluer les effets du débrayage et décider de la
suite à donner à la mobilisation...

les «propositions» du Conseil administratif concernant le nouveau statut du personnel sont inacceptables: elles ne sont ni progressistes, ni modernes, ni équilibrées

Report de dispositions dans la réglementation au lieu de figurer dans le statut :

Le Conseil administratif maintient sa volonté de vider le statut de sa substance, en transférant de nombreuses dispositions dans le règlement d'application et dans d'autres règlements spécifiques. Ces derniers ne pourront pas faire l'objet d'une négociation avec les organisations du personnel. Celles-ci ne seront même pas consultées, tout juste seront-elles informées. Ainsi le Conseil administratif pourra édicter des règlements et en changer le contenu sur simple décision.

Des mécanismes salariaux inacceptables :

Si tout le monde s'accorde sur le principe d'une classe, une fonction et sur le principe de transformer l'ensemble des annuités (ordinaires et extraordinaires) en annuités ordinaires, les autres propositions sont inacceptables :

- prolongation de la carrière à 27 ans contre 23 ans aujourd'hui ;
- blocage des annuités durant la période d'essai ;
- baisses considérables de tous les salaires sur l'ensemble de la carrière (voir verso) ;
- salaire au (dé)mérite lié à l'évaluation périodique des employé-e-s ;
- absence d'indexation annuelle automatique ;
- baisse du taux de compensation des heures supplémentaires.

Des licenciements facilités :

Le Conseil administratif veut aussi instaurer un fort assouplissement de la possibilité de licencier, en supprimant le licenciement pour motif grave et en le remplaçant par un licenciement pour motif

objectivement fondé. Le principe de l'enquête administrative avant de licencier est remis en cause.

Suppression de vacances et de congés :

- perte de 1,5 jours de congé compensatoire : disparition du modèle actuel (40h travaillées - 39h payées avec 6,5 jours de congés compensatoires) ;
- suppression de la semaine supplémentaire de vacances pour les plus de 57 ans.

Suppression de primes :

- disparition de la prime d'ancienneté ;
- disparition de la prime pour l'assurance maladie.

Exceptions pour les contrats à durée déterminée :

Le projet du conseil administratif prévoit de pouvoir déroger au statut pour les contrats de durée déterminée, alors même qu'il prétend vouloir soumettre tous les membres du personnel à un statut unique. Salaires, protection sociale et autres droits pourront être inférieurs à ceux prévus par le statut.

Discrimination des temps partiels :

Les discriminations indirectes des personnes (en majorité des femmes) à temps partiel demeurent (compensation des heures supplémentaires, congés spéciaux, formation continue, etc.) dans la proposition de nouveau statut.

Pont de fin d'année :

Il n'est toujours pas inscrit dans le statut comme un droit bien qu'accordé chaque année.

Chiffrage de la position du Conseil administratif

Mesures	Perte pour le personnel	Gain pour le personnel
Nouvelle grille salariale + charges sociales	13,33 millions	
Pont de fin d'année : existe déjà	0	0
Prime d'ancienneté	3,50 millions	
Baisse compensation heures supplémentaires	0,66 millions	
Moins 1,5 jours de congé compensatoire	2,25 millions	
Suppression prime assurance maladie (selon accord 2008.)	3,32 millions	
Allocations enfant		4,50 millions
Suppression prestations mise à la retraite	0,80 millions	
Congé paternité		0,30 millions
Moins 1 semaines de vacances dès 57 ans et 6 ^{ème} année de service	0,64 millions	
Exception CDD	Non chiffré	
Suppression prestation en cas d'invalidité	Non chiffré	
total	24,5 millions sans les mesures non chiffrées	4,8 millions