SSP / VPOD

SYNDICAT DES SERVICES PUBLICS
GENÈVE

PL 10949
Prise de position

Genève, le 22 juin 2012

Le fond

Le syndicat des services publics a pris connaissance du projet de loi 10949 « recours à la grève et service minimum ».
Il considère ce projet comme contraire à l'usage historique du partenariat social qui jusqu'à ces dernières années était la règle entre l'Etat employeur et ses employés.
Nous le pensons contraire aux intérêts des serviteurs de l'Etat et par là même contraire aux intérêts du service public.
Le SSP note aussi une erreur d'appréciation juridique avec l'introduction de la notion de "paix du travail" dans une loi sur le personnel de l'administration publique.
Il considère que la mise en œuvre d'un service minimum tel que défini par les alinéas 4 et 5 porte atteinte au droit constitutionnel de grève alors que le SSP peut démontrer qu'il a toujours eu à cœur d'organiser avec les personnels grévistes un service minimum responsable et soucieux du service public dans les secteurs concernés.

Ce projet de loi vient à la suite de la loi sur les manifestations et de la loi sur la gouvernance des entités publiques.
Dans un contexte de crise économique majeure, de politique de réduction des impôts, de sous enchère fiscale et donc de baisse des recettes de l'Etat, le SSP peut logiquement craindre des budgets d'austérité sans précédent dont les premières victimes seront les serviteurs de l'Etat et les usagers des services publics.
On peut donc comprendre que ce projet de loi sert surtout à tuer toute contestation possible dans les secteurs concernés rompant ainsi avec une politique ancienne de partenariat social dont aime pourtant à se vanter l'Etat.
Depuis quelques années déjà ce partenariat social ressemblait plutôt à un dialogue de sourd.
C'est bien cela qui a conduit certains secteurs de l'Etat, dont la santé et la police, à devoir se lancer dans des mouvements de grève une fois épuisés tous les recours possibles.
C'est toujours avec des regrets, de l'amertume, poussés par la désespérance et la lassitude que des salariés se mettent en grève.
Les charges et les rythmes de travail sont devenus très lourds. Le management est agressif et il n'y a plus de reconnaissance de la qualité du travail effectué dans des conditions pourtant dégradées.

Depuis de nombreuses années aussi, certains partis politiques mènent systématiquement une politique de dénigrement médiatique à l'égard des fonctionnaires et de la fonction publique, et c'est aussi parce qu'ils se sentaient méprisés que des salariés se sont mis en grève.
Ce projet de loi liberticide va donc rajouter de la souffrance à la souffrance et empêcher des fonctionnaires de dénoncer la dégradation de leurs conditions de travail et de défendre leurs légitimes revendications en matière de conditions de travail.

Pour le politique c'est prendre le risque de cacher dans des secteurs sensibles une dégradation des prestations offertes avec ce que cela peut dire de mise en danger d'autrui.
Face aux risques graves que l'on fera courir tant aux serviteurs de l'Etat qu'aux usagers, le SSP aura toujours à cœur de bien établir les responsabilités de chacun.
Pour nous, l'interdiction du recours à la grève est donc une mesure inappropriée voire dangereuse et contraire à la tradition de partenariat social en vigueur à l'Etat.

De même le service minimum instauré par « en haut » nous semble une mesure bureaucratique digne d'autres temps et d'autres régimes.
L'Etat compte tellement de services, de particularités qu'il est illusoire de croire que l'on peut décréter arbitrairement un service minimum sans rien connaître des spécificités des services concernés par la grève. C'est encore ici que le partenariat social prend toute sa place.
Dans toutes les grèves que nous avons faites, le personnel est responsable , professionnel et très soucieux des usagers. Il a toujours eu à cœur de mettre en place un service minimum afin d'assurer la sécurité des usagers.
Nous ne pouvons pas en dire autant de l'employeur pour qui nous avons dû récemment repousser une grève car il ne faisait rien pour assurer le remplacement des grévistes ou bien refusait simplement de discuter du service minimum.
En tant que syndicat, en tant que salariés, nous considérons que le partenariat social reste la meilleure méthode, la plus efficace, la plus pertinente pour organiser le service minimum.

Ajoutons que, récemment la cour de justice déclarait que la Chambre des Relations Collectives de Travail était compétente pour intervenir dans le cadre du service public.
L'employeur a donc déjà à sa disposition un organe qui interdit tous les moyens de lutte pendant la durée d'une médiation.
Ce nouveau projet de loi est donc l'étage de trop entre l'Etat et ses employés.

Nous pensons aussi que Genève, qui accueille les Nations Unies, terre libérale au sens du siècle des Lumières, qui tient à son image de modernité, de protectrice de la liberté de penser et d'entreprendre donne une bien mauvaise image d'elle-même avec ce projet de loi.
Il y a quelques jours le rapporteur de l'ONU sur les droits de réunion et d'association critiquait la loi sur les manifestations. On ne peut évidemment pas comparer Genève aux pires dictatures comme le Bahreïn, le Belarus, l'Egypte, l'Iran, la Chine et la Syrie qui figurent sur la liste des pays blâmés par le rapporteur.
Néanmoins ce blâme décerné à Genève est peu glorieux.

Pour toutes ces raisons le SSP/VPOD invite l'Etat employeur à ne pas s'engager dans une voie qui serait lourde de conséquences pour son personnel et pour le service public.
L'Etat est garant de la qualité de vie au travail de ses employés et de la qualité du service public.
Nous l'engageons donc à retirer le projet de loi PL 10949 sur le recours à la grève et le service minimum.

Le texte

1. Alinéa 1 – Paix du travail

La tradition suisse de la paix du travail est directement liée à la conclusion entre employeurs et syndicats de Conventions Collectives de Travail (CCT). Ces CCT sont quasiment toujours limitées dans le temps et, quand elles ne le sont pas, prévoient des mécanismes de dénonciations, de façon à permettre aux parties de retrouver leur liberté d'action.

Il découle de ce qui précède que la notion de paix du travail ne saurait se retrouver dans une loi sur le personnel de l'administration publique, laquelle loi est non négociée, sans durée déterminée et sans mécanisme de dénonciations activable par la partie employés. Cette articulation juridique serait contraire au droit du travail tel que prévu par les articles 356 à 358 du Code des Obligations, et plus particulièrement l'article 357a.

2. Alinéas 4 et 5 – Service minimum

Si personne ne conteste la nécessité d'un service minimum pour garantir les prestations indispensables à la population, la quantification d'un tel service se doit d'être nuancée pour ne pas vider de sa substance le droit constitutionnel de faire grève. La Constitution suisse définit la grève et le lock-out comme licites « quand ils se rapportent aux relations de travail ». Dans ce rapport « employeur-employés », chaque partie a son moyen de lutte prévu par la loi, la grève étant celui du personnel, le lock-out celui de l'employeur. La limitation d'un de ces deux moyens ne peut s'opérer que si elle n'est pas contraire au but visé par le législateur, soit préserver à la fois le droit de grève et les besoins indispensables de la population.

Dans cette occurrence, le Conseil d'Etat représente à la fois l'autorité publique **et** l'employeur. Il découle qu'une limitation qui serait décidée par le seul employeur, soit l'une des parties au conflit, ne garantirait pas le principe d'objectivité nécessaire à la limitation voulue, et qu'il serait à craindre une limitation excessive portant atteinte au droit constitutionnel de grève. La seule consultation prévue à l'alinéa 5 ne suffit pas à garantir l'équilibre nécessaire entre les deux buts visés.

Sur cette matière et concernant le personnel de l'administration publique genevoise, le SSP a une grande expérience syndicale. Dans chacun des conflits qui ont eu lieu dans un endroit dispensant des prestations indispensables à la population, le SSP a non seulement prévu avant la grève toutes les mesures pour garantir ces prestations, mais s'est tenu à la disposition de l'employeur de façon permanente pour libérer davantage de personnel au besoin.

Pour ce faire, le SSP s'est notamment appuyé sur la pratique des employés concernés, lesquels savaient pertinemment le nombre et le type de collègues indispensables à chacune des prestations, puisqu'ils les effectuent tout au long de l'année. Vouloir ensuite prétendre que ce personnel, qualifié et œuvrant en permanence dans les services concernés, ne saurait pas ce dont il parle, voilà qui relève de la plus pure mauvaise foi.

Mais le SSP ne s'en est pas tenu là. Il a de manières répétées sollicité des rencontres avec l'employeur pour adapter la situation autant que de besoin. Il s'est également, et c'est un point capital, tenu à disposition en permanence si une situation urgente nécessitait d'envoyer des employés supplémentaires. Ainsi durant les grèves, certains grévistes sont allés renforcer des services, chaque fois que les effectifs ne suffisaient pas à garantir les prestations indispensables.

Et qu'en fut-il de l'employeur ? Cherchant avant tout à limiter les effets de la grève, et non pas à garantir les prestations indispensables, l'employeur n'a eu de cesse de produire des documents hors toute raison. Circulant avant les grèves, des listes dites de « services minimums » établissaient des dotations équivalentes à la pratique quotidienne. Certaines d'entre elles réclamaient même plus d'employés que n'en comptait le service depuis des mois. Par ailleurs, l'employeur a systématiquement refusé les rencontres que le syndicat avait sollicitées pour établir un service minimum. Face à la résistance des grévistes qui refusaient ces entraves à leur droit constitutionnel, l'employeur a réquisitionné les employés, les menaçant de licenciement s'ils n'obtempéraient pas.

Conclusion

Au vu de son expérience en la matière, le SSP conclue que seul les principes du dialogue social peuvent et doivent être les garants d'une bonne pratique, permettant à la fois de préserver les deux buts fixés par la Constitution, soit garantir le droit de grève et les prestations indispensables à la population.

La loi proposée ne répond pas à ces deux buts, d'abord de par la confusion entre les dispositions de type conventionnel et le régime de droit public, ensuite de par le processus mis en place pour les limitations du droit constitutionnel, dont seule l'une des parties au conflit pourrait déterminer l'ampleur.

Par de récentes dispositions légales, Genève a voulu restreindre d'autres droits fondamentaux et s'est exposée à de vives critiques. Une limitation du droit de grève qui donnerait compétence au seul employeur d'en déterminer la portée, voilà qui serait selon nous une nouvelle atteinte à ces droits fondamentaux. Si la loi proposée devait être acceptée par le Grand Conseil, le SSP se verrait contraint de la combattre par tous les moyens possibles.

Andenmatten David,
Co-Président:

Daviaud Thierry,
Co-Président: