

Grève féministe 14 juin 2023

CAHIER DE REVENDICATIONS DU CARTEL INTERSYNDICAL

Revendications prioritaires	Revendications réalisables immédiatement	Revendications réalisables à terme	REMARQUES
<p>*Résolution de l'Assemblée générale du personnel du 4 mai 2023</p> <p>*Retour à l'âge pivot de 64 ans pour la retraite</p>	<p>Pas de coûts importants, inscrits dans PB24, communications et évaluations demandées sur la réalisation</p>	<p>Inscription des coûts/bénéfices dans le plan quadriennal ou études à mettre en œuvre pour calcul coûts/bénéfices</p>	<p>Discussion à mener avec le comité de la CPEG : capitalisation à prévoir en lien avec la loi 2010 sur les institutions du 2^{ème} pilier. Selon la loi fédérale et le choix fait par le Conseil d'Etat, le comité est souverain sur les prestations, et l'employeur sur le financement. C'est aux employeurs-Conseil d'Etat, de capitaliser à hauteur des besoins. La caisse ne peut pas améliorer une prestation sans qu'elle soit capitalisée à 100%. La caisse a quantifié la capitalisation nécessaire au retour à l'âge pivot. Accord employeur-comité caisse à trouver.</p>

Gestion du temps		
*1. Réduction du temps de travail sans perte de salaire		Lancer des projets pilotes dans le but d'évaluer l'extension. Quelles expériences en cours en Suisse et à l'étranger ? Généraliser à l'ensemble de la fonction publique et institutions subventionnées = mesure écologique : mobilité douce/gain pour la santé.
	2. Le respect des horaires planifiés et l'accord facilité sur les échanges de jours entre collègues	Point 2-3-4 et 5 peuvent être regroupés. Mise en œuvre à voir dans les établissements subventionnés, moyens techniques à partager ? Pour l'aménagement du temps de travail durant les périodes à charges familiales, mettre en place une directive, car il y a trop d'entraves.
	3. Diffusion des plannings 3 mois en avance, avec possibilité pour l'employé-e de refuser une modification qui aurait lieu une fois ce délai dépassé	
	*4. Aménagement du temps de travail durant les périodes à charges familiales et en fin de carrière, sans préjudice salarial	
	5. Prise en compte des heures planifiées (et non lissées) lors de l'enregistrement des absences dans les programmes de ressources humaines	
	*6. Suppression des horaires coupés	
		HUG et IMAD, EMS, ... : inscription subventions ad hoc dans PB24

Des effectifs suffisants			
*7. Augmentation des dotations dans les services souffrant de sous-effectif, effectifs souvent pas en adéquation avec les prestations attendues			<i>PB24 : Inscrire d'ores et déjà des effectifs suffisants dans les secteurs où le taux d'absence est important. Relever les secteurs, notamment prévention primaire, où les moyens n'ont pas été adaptés à l'évolution démographique.</i>
	8. Une transparence quant au calcul de la dotation qui soit évalué de manière paritaire		
		9. Garantie du nombre de personnes formées, notamment pour le personnel amené à traiter des besoins particuliers (école inclusive, accueil réfugié-es, soins aigus, écologie, par exemple) qui nécessitent une formation spécialisée, et augmentation des possibilités de formation qualifiante et en emploi	Le point 9 et le point 10 pourraient être traités ensemble.
		10. Temps de formation continue adapté aux situations actuelles et à placer sur le temps de travail	

	11. Assurer les remplacements des personnes absentes		Le point 11 et le point 12 pourraient être traités ensemble.
	12. Garantie du remplacement des congés maternité (20 semaines à 100%)		Prévoir des remplacements dès le 1 ^{er} jour pour les absences prévues, et dès le 4 ^{ème} jour pour des absences accident ou maladie dont le certificat médical atteste d'une absence prévue d'un mois et dès le 7 ^{ème} jour pour des absences maladie ou accident avec certificat renouvelé de semaine en semaine.
		*13. Création d'un dispositif, doté d'un budget, permettant une réelle mobilité interne choisie	
Politique anti-harcèlement et anti-discrimination			
14. Meilleure protection des victimes, des plaignant-es et des lanceur-euses d'alerte			Prise en charge frais de justice et raccourcir le délai des enquêtes. Déplacer l'harceteur-euse plutôt que le-la victime. Rendre contraignantes les recommandations du groupe de confiance. Accompagnement et remboursements des frais éventuels des personnes témoins.
	15. Cours de formation continue obligatoire sur les questions d'identité de genre, de harcèlement et de discrimination (en présentiel) sur le temps de travail		
	16. CV anonymisés dans les procédures d'engagement		
	17. Veiller à une représentation égalitaire des genres et des		

	minorités au niveau des cadres intermédiaires et supérieur-es		
	18. A l'engagement, le respect du droit consistant à ne pas demander si la personne est enceinte ou compte fonder une famille		
	19. Usage du langage épïcène et inclusif		
	20. Adaptation des uniformes au personnel féminin		Ex : TPG
	21. Garantie du renouvellement des CDD ou de la nomination pour les femmes enceintes		Ex : Université et HES, CDD non renouvelés si la femme est enceinte, alors que la pratique est de les renouveler.
Egalité salariale			
*22. Revalorisation immédiate des salaires dans les secteurs de la santé et du social dans l'attente des résultats de G'Evolve			Introduction immédiate d'un 14 ^{ème} salaire.
	23. Suppression des classes 4 à 6		Revendication immédiate , car revendication de très longue date du Cartel.
	24. Garantir l'égalité femme-homme dans l'octroi des annuités à l'engagement ainsi que la transparence de l'attribution des annuités à l'engagement		Séance d'explication prévue avec l'OPE, à fixer. Etude à mener sur l'égalité hommes-femmes des annuités comptées à l'engagement.
		25. Réinternalisation des emplois, principalement féminins,	Bilan de ce qui a déjà été fait, de l'utilité de cette mesure et ce qui reste à faire.

		externalisés au sein de l'Etat (exemple : le personnel de nettoyage)	Inclure les institutions subventionnées, mesure de responsabilité de l'Etat vis-à-vis des conditions de travail sur les salaires subventionnés.
	26. Octroi des primes, telles que la prime EPM par exemple, pour les taux de travail inférieurs à 50%		
	27. Formulation des offres d'engagement avec des taux variables à discuter : proposer 80-100%, 60-80%, etc. pour toutes les fonctions, y compris celles occupées majoritairement par des hommes		Point 27, 28 et 29 peuvent être regroupés. Sondage à faire : Aux hommes à 100% : ont-ils un désir de baisser leur temps de travail ? Aux femmes à temps partiel : ont-elles un désir d'augmenter leur temps de travail ? Ce sondage présentera de fait un biais de réponse dû à l'influence sociale, arrangement dans les couples en faveur du temps partiel chez les femmes. Mais il aurait le mérite d'attirer l'attention sur un changement de paradigme.
	28. Possibilité de travailler à temps partiel, pour toutes les fonctions, y compris celles de cadres et celles occupées majoritairement par des hommes		
	29. Accorder des taux d'activité à 100% à celles qui en font la demande (mettre un terme aux temps partiel subis)		
		30. Audit de la politique salariale des services publics et des secteurs subventionnés pour analyser les différences salariales selon les types de métiers	Sortir de la logique qui ne compare que les personnes au sein des mêmes fonctions. Comparer les annuités à l'engagement (cf. point 24), la reconnaissance des compétences (compétences d'organisation sociales et familiales reconnues).
	31. Suppression de la limite au nombre d'annuités reconnues pour le temps passé à l'éducation des enfants		

		32. Supprimer la condition d'une absence d'activité professionnelle, et compter comme années éducatives celles pendant lesquelles des activités professionnelles ont été menées à concurrence de 50% en même temps que l'éducation des enfants, pour la détermination du traitement initial et le calcul des années de service.	
	Santé au travail		
	33. Amélioration du droit au traitement en cas de maladie durant la première année de service		Point 33 et 34 peuvent être regroupés : modification APG
	34. Amélioration du droit au traitement en cas de maladie pour les CDD		
		*35. Aménagements de fin de carrière : exonération du travail de nuit à la demande, allègement horaire sans perte de salaire, allègement de la charge de travail, droit à la mobilité interne choisie	Généraliser la décharge horaire des enseignant-es d'une demi-journée tous les 15 jours, supprimer une discrimination au sein de l'Etat à cet égard. Gain possible sur les absences maladies en fin de carrière.
	36. Interdiction de licenciement en cas de maladie professionnelle		
	37. Congés menstruels et ménopause sur demande (ne comptant pas dans le décompte		

	des 730 jours du droit au traitement en cas de maladie)		
	38. Protections hygiéniques gratuites sur tous les lieux de travail		
39. Des mesures fortes en faveur du reclassement à la suite d'une maladie ou un accident ayant modifié la capacité de travail (égalité de traitement hommes/femmes/+)			En collaboration avec les partenaires sociaux, mettre en place un accompagnement en de retrouver son poste ou un autre poste, et agrandir le champ d'action pour y intégrer les Etablissements Publics Autonomes.
	40. Personnes transgenres : aménagement du temps de travail, considération et information aux collègues si besoin et en collaboration étroite avec la personne, lors des périodes de transition.		Mettre en place une formation obligatoire pour les cadres. Eviter les mesures non convenues avec les personnes concernées, la bonne volonté mal placée, etc.
		41. Donner les moyens nécessaires au service santé du personnel, avec garantie d'un focus santé des femmes.	
Maternité/ Parentalité/soins aux proches			
	42. Accessibilité du temps partiel pour toutes et tous durant les périodes à charge familiale, avec garantie de retrouver son taux d'activité initial		
	43. Exclure les périodes de congé maternité dans toutes les		

	procédures où il est fait mention d'un délai		
		44. Mise en place de locaux adaptés dédiés à l'allaitement	Evaluation des besoins auprès des femmes (local, mobilier, matériel).
	45. Communication de la part des directions sur le sujet et la mise en œuvre des congés allaitement		
	46. Communication de la part des directions sur les congés en cas de maladie, problèmes de grand âge, de proches, arrangements horaires à favoriser (proche aidant)		
	47. Droit au congé maternité/paternité/parental pour les CDD		Mise en place d'une procédure et d'un budget. La commission paritaire pourrait immédiatement se pencher sur comment formuler.
		48. Gratuité de l'accueil préscolaire	
		49. Garantie d'une place de crèche par enfant en âge préscolaire	
50. Congé parental de 38 semaines à se partager entre les deux parents, à prendre après les congés maternité et paternité	50a) Congé paternité allongé de 2 à 4 semaines		Procéder par étapes. Cf. motion 2533A, pour un congé paternité de 4 semaines, acceptée en commission ad hoc le 12 mars 2021, en attente de traitement par le Grand Conseil : https://ge.ch/grandconseil/data/texte/M02533A.pdf
	51. 2 semaines de congé prénatal en sus du congé maternité (non		

	comptabilisées dans les 730 jours du droit au traitement en cas de maladie)		
	52. Protection contre le licenciement d'une durée d'un an après la naissance		
Droits syndicaux			
	53. Pas d'examens le 14 juin 2023 dans les écoles, cycles d'orientation, collèges, écoles de commerce, ECG, ES, HES, Université, etc.		
54. Des décharges octroyées avec remplacements organisés pour tout engagement dans les commissions, réunions paritaires et mandats électoraux, inclus le temps de préparation et de formation. Pour le temps partiel, offrir le choix entre une décharge avec remplacement ou une rémunération sur le temps disponible.			Mesures concrètes pour permettre d'accéder au quota du 40% minimum de représentation du genre le moins présent dans les commissions, à respecter par analogie dans les commissions paritaires.

Genève, le 5 juin 2023, Cartel intersyndical